POLÍTICA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL | GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS

Estudo Técnico de Recursos Humanos do SUAS

Dimensionamento, organização, regularidade funcional, valorização e desenvolvimento da força de trabalho, com análise da implantação do Família Acolhedora, dos serviços de Proteção Social Básica no Domicílio e do regime de sobreaviso técnico.

NOVA LARANJEIRAS, PARANÁ

Versão final | Outubro de 2026



Elaboração: Equipe de Vigilância Socioassistencial

Secretaria Municipal de Assistência Social e Ação Comunitária de Nova Laranjeiras

Documento técnico destinado à gestão municipal, ao Gabinete do Prefeito, aos setores de Recursos Humanos, Procuradoria Jurídica, Contabilidade e Controle Interno e ao Conselho Municipal de Assistência Social.

FICHA TÉCNICA

MUNICÍPIO

Município de Nova Laranjeiras, Estado do Paraná
Prefeito Municipal: Fábio Roberto dos Santos
Secretaria Municipal de Assistência Social e Ação Comunitária

ELABORAÇÃO

Equipe de Vigilância Socioassistencial, vinculada à Gestão do SUAS, instituída pelo Decreto Municipal nº 17/2026 e com composição definida pelo Decreto Municipal nº 204, de 1º de setembro de 2026:

Pamela Grossel Evarini Coordenadora da Vigilância Socioassistencial
Cheila Aparecida Ramos Técnica de referência em Gestão da Informação
Mateus João Cordeiro Schmoeller de Lima Técnico de referência em Monitoramento e Avaliação
Taila Cristina Andriola Coordenadora de referência em Cadastro Único

NATUREZA DO DOCUMENTO

Estudo técnico de planejamento da força de trabalho do Sistema Único de Assistência Social no município, destinado a subsidiar as decisões da gestão da Secretaria, do Gabinete do Prefeito, do setor de Recursos Humanos, da Procuradoria Jurídica, da Contabilidade, do Controle Interno e do Conselho Municipal de Assistência Social.

DATA

Outubro de 2026. Normas, dados e fontes eletrônicas consultados até essa data.

COMO CITAR

NOVA LARANJEIRAS (PR). Secretaria Municipal de Assistência Social e Ação Comunitária. Vigilância Socioassistencial. Estudo Técnico de Recursos Humanos do SUAS: dimensionamento, organização, regularidade funcional, valorização e desenvolvimento da força de trabalho. Nova Laranjeiras, 2026.

Apresentação

Este Estudo Técnico de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) de Nova Laranjeiras foi elaborado pela Equipe de Vigilância Socioassistencial do município, composta por Pamela Grossel Evarini, Cheila Aparecida Ramos, Mateus João Cordeiro Schmoeller de Lima e Taila Cristina Andriola, nos termos do Decreto Municipal n° 204/2026. Ele reúne, em um único documento, o diagnóstico da força de trabalho da assistência social e um conjunto organizado de propostas para sua estruturação, regularização, valorização e desenvolvimento.

A Vigilância Socioassistencial é a função do SUAS encarregada de produzir, sistematizar e analisar informações sobre as vulnerabilidades do território e sobre o tipo, o volume e a qualidade dos serviços ofertados (NOB-SUAS/2012, arts. 87 a 90). Olhar para os trabalhadores faz parte dessa tarefa. Não há serviço de qualidade sem equipe suficiente, estável, bem orientada e reconhecida, e não há como planejar a oferta de proteção social sem saber, com precisão, quantas horas de trabalho o município efetivamente tem, onde elas estão e o que delas se exige. Foi com esse entendimento que a equipe assumiu a elaboração deste estudo.

A importância do documento está em três pontos. Primeiro, ele organiza um retrato que até aqui estava disperso em decretos, tabelas, editais e na experiência das próprias equipes, e o converte em informação útil para a decisão. Segundo, ele antecipa problemas que, se não forem enfrentados, tendem a se agravar: a demanda crescente do Cadastro Único sobre um CRAS dimensionado para um porte menor, a implantação do Família Acolhedora sem horas reservadas, o desvio de função no Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos e a disponibilidade fora do expediente sem base legal. Terceiro, ele oferece um caminho, com etapas, prazos, custos estimados e instrumentos de controle, para que as soluções sejam adotadas de forma gradual, segura e compatível com a responsabilidade fiscal.

O estudo tem natureza estritamente técnica. As análises e propostas foram construídas a partir da legislação federal e municipal aplicável, das resoluções do Conselho Nacional de Assistência Social e da Comissão Intergestores Tripartite, das orientações técnicas do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, das recomendações do Ministério Público e do Conselho Nacional de Justiça, da jurisprudência dos tribunais superiores, das regras da Lei de Responsabilidade Fiscal e do controle exercido pelo Tribunal de Contas do Estado do Paraná sobre a despesa e os atos de pessoal, além dos dados que a própria Vigilância acompanha no monitoramento dos serviços, como o Cadastro Único, o Censo SUAS, os registros mensais de atendimento e o diagnóstico socioterritorial.

Também foi considerado, ao longo de todo o trabalho, o diálogo cotidiano com as trabalhadoras e os trabalhadores dos serviços. As percepções que circulam nas reuniões de equipe, nos atendimentos compartilhados e nas conversas de corredor sobre a rotina, a sobrecarga, os deslocamentos e o sentido do trabalho ajudaram a formular as perguntas certas e a testar se as propostas fazem sentido na prática. Esse cuidado não substitui os critérios técnicos; ele os torna mais próximos da realidade.

As propostas aqui reunidas são sugestões. **A decisão sobre cada uma delas cabe ao Poder Executivo**, a quem a Constituição reserva a iniciativa das leis que tratam de cargos, jornada e remuneração dos servidores, após manifestação do setor de Recursos Humanos, da Procuradoria Jurídica e da Contabilidade e com conhecimento do Conselho Municipal de Assistência Social. O papel da Vigilância é oferecer informação qualificada, alternativas fundamentadas e a medida de seus efeitos; a escolha entre elas, o ritmo e a prioridade pertencem à gestão e à Administração Municipal.

Por fim, registra-se que este estudo trata dos cargos de provimento efetivo e da organização das equipes. A Vigilância não se debruçou sobre os cargos em comissão, por entender que sua natureza jurídica, de livre nomeação e exoneração e voltada à direção, chefia e assessoramento, é diferente e pede outro tipo de

análise. Esses cargos têm tanta importância para o funcionamento do SUAS quanto os efetivos, e a equipe permanece à disposição para realizar o estudo correspondente, caso a gestão ou a Administração Municipal assim solicitem.

NATUREZA DO DOCUMENTO

Estudo técnico de planejamento. As propostas que alteram cargos, atribuições, remuneração, jornada ou regras do Estatuto dependem de lei específica de iniciativa do Poder Executivo e da estimativa de impacto orçamentário-financeiro prevista na Lei de Responsabilidade Fiscal. Salvo indicação expressa, os valores salariais referem-se ao vencimento básico inicial da tabela de 2026 (Lei Municipal nº 1.522/2026), sem gratificações, adicionais, benefícios, encargos ou descontos.

As propostas são formuladas em relação a cargos e funções, nunca a pessoas, em observância ao princípio da impessoalidade (CF, art. 37, caput).

Equipe de Vigilância Socioassistencial
Nova Laranjeiras, outubro de 2026

SUMÁRIO

Sumário

Apresentação 3

Síntese executiva 8
- Doze conclusões centrais 8
- Cenários de pessoal 9

O SUAS, seus trabalhadores e a finalidade deste estudo 10
- O SUAS e quem o faz acontecer 10
- Justificativa institucional 10
- Objetivos 11
- Método 11
- Escopo e premissas 12

Diagnóstico socioterritorial e seus efeitos sobre as equipes 13
- Perfil demográfico e territorial 13
- Como o território se converte em horas de trabalho 14
- Vulnerabilidades e demandas que pressionam a força de trabalho 14

Diagnóstico atual dos recursos humanos 15
- Estrutura identificada 15
- Distinções indispensáveis para contar pessoas 15
- Necessidades e riscos identificados 16
- Mapa de jornadas: instrumento obrigatório 16

Dimensionamento por serviço 17
- Órgão gestor 17
- CRAS e PAIF 17
- Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) 18
- Cadastro Único e Programa Bolsa Família 19
- Proteção Social Especial 19
- Vigilância Socioassistencial 19
- Apoio administrativo, serviços gerais e transporte 20
- CRAS Indígena 20

PAIF e SCFV: o papel de cada profissional 21
- Dois serviços, uma mesma proteção 21
- Técnico de referência do PAIF (assistente social e psicólogo) 21
- Técnico de referência do SCFV 22
- Pedagogo 22
- Educador social (orientador social) 23
- Profissional de nível médio do PAIF (Agente Social) 23
- Auxiliar administrativo no SCFV 24
- Rotina mínima de articulação entre PAIF e SCFV 24

Família Acolhedora: prioridade na proteção à infância 25
- Por que este serviço vem em primeiro lugar 25
- Marco jurídico 25
- Demanda: o que se sabe e o que falta comprovar 26
- Composição da equipe segundo as orientações nacionais 27
- Modelo de carga de trabalho 28
- Proposta de organização 28
- Fluxo do serviço 29
- Especificidade indígena 29
- Custos do serviço 29

Sobreaviso técnico no Família Acolhedora 30
- A necessidade segundo a orientação nacional 30

O que a lei municipal prevê..... 30
Por que a lei é indispensável..... 30
Situações que a lei precisa distinguir..... 31
Dimensão da escala: por que dois técnicos não bastam..... 31
Fluxo de acionamento proposto..... 32
Exemplo de escala sem prontidão integral para todos..... 32
Ordem de grandeza do custo..... 32
Proposta de disciplina legislativa..... 33

Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Pessoas Idosas..... 34
Marco normativo e natureza..... 34
Equipe de referência..... 34

SPSBD-GC: gestantes e crianças de 0 a 6 anos..... 36
Marco normativo verificado..... 36
Regras essenciais..... 36
Cofinanciamento federal: quanto, se e quando..... 37
Composição por cenário..... 37

Cenários de dimensionamento das equipes..... 39
Construção dos cenários..... 39
Quadro detalhado..... 39
Leitura de cada cenário..... 40
Sequência de implantação dentro do cenário B..... 40

Regularidade funcional, cargos e atribuições..... 41
Marco jurídico..... 41
Auxiliares administrativas no SCFV: análise do desvio..... 41
Alternativas lícitas de regularização..... 42
Matriz de compatibilidade das funções compartilhadas..... 42
Rotina de regularização recomendada..... 43
Descrições vigentes: o que diz o edital de 2024..... 43

Proposta de redação das atribuições dos cargos..... 44
Disposições comuns a todos os cargos que atuam no SUAS..... 44
Psicólogo..... 44
Assistente Social..... 45
Pedagogo..... 46
Oficial Administrativo..... 47
Agente Social..... 47
Educador Social (cargo a criar)..... 48
Motorista..... 49
Auxiliar Administrativo..... 49
Auxiliar de Serviços Gerais..... 49

Jornada de trabalho: 30 horas, ajustes consensuais, banco de horas e teletrabalho..... 51
A recomendação..... 51
Três cargos com complexidade, responsabilidade e funções equivalentes..... 51
Fundamentos para a jornada de 30 horas..... 52
Fundamento jurídico..... 54
Antes e depois..... 54
Organização dos turnos e efeito sobre a capacidade das equipes..... 54
Alteração consensual da jornada..... 55
Banco de horas..... 56
Teletrabalho em casos excepcionais..... 57
Síntese das propostas para o Estatuto e a Lei nº 388/2004..... 57

Remuneração: diagnóstico e referências..... 59
Tabela de vencimentos de 2026..... 59
Remuneração total: o que mais compõe o ganho..... 60

Referências comparativas..... 60
Valorização remuneratória e carreira..... 62
Princípios da proposta..... 62
Equidade no nível superior..... 62
Demais cargos..... 63
Estrutura da carreira..... 64
Direitos e compromissos: avaliação de desempenho..... 66
Regras de transição e direitos dos atuais servidores..... 67
Fichas por cargo..... 67
Quadro de carreira proposto..... 74
Custo da proposta por servidor..... 75
Estudo financeiro e fiscal..... 77
Premissas e fórmulas..... 77
Reorganização sem novos vínculos..... 77
Custo-referência dos cenários..... 77
Novos serviços e módulos..... 78
Valorização, jornada e carreira..... 79
Fontes de custeio e seus limites..... 79
Teste fiscal obrigatório..... 79
Plano de implantação 2027-2033..... 81
Três relógios que condicionam o calendário..... 81
Fases do plano..... 82
Responsabilidades institucionais..... 82
Indicadores de acompanhamento..... 83
Conclusões, prioridades e recomendações..... 84
O que é extremamente prioritário..... 84
Prioridade entre as medidas remuneratórias..... 84
Quadro de recomendações..... 85
Palavras da Vigilância Socioassistencial..... 87
Às trabalhadoras e aos trabalhadores do SUAS de Nova Laranjeiras..... 87
À gestão da Secretaria Municipal de Assistência Social e Ação Comunitária..... 87
À Administração Municipal..... 87
Às famílias e às pessoas atendidas pelo SUAS..... 88
Referências normativas, técnicas e documentais..... 89
Minuta orientativa: lei de sobreaviso..... 92
Elementos de redação..... 92
Articulado orientativo..... 92
Minuta orientativa: jornada, alteração consensual, banco de horas e teletrabalho..... 94
Jornada de 30 horas..... 94
Alteração consensual da jornada..... 94
Banco de horas..... 94
Teletrabalho excepcional..... 95
Minuta orientativa: avaliação de desempenho e compromissos funcionais..... 96
Instrumento de apuração de carga de trabalho..... 97
Consolidação mensal por serviço..... 97
Instrução dos projetos de lei e atos de implantação..... 98

CONCLUSÕES E PROPOSTAS DO ESTUDO

Síntese executiva

Nova Laranjeiras não enfrenta apenas falta de trabalhadores. Enfrenta, ao mesmo tempo, horas contadas em duplicidade, funções exercidas fora das atribuições do cargo, jornadas desiguais dentro das mesmas equipes, serviços novos com regras próprias e demanda de resposta fora do expediente sem base legal para ser organizada.

12.074	1.201 km²	3.641	293
HABITANTES	ÁREA TERRITORIAL	FAMÍLIAS NO CADÚNICO	USUÁRIOS DO SCFV
IBGE, Censo 2022	9,98 hab./km²	abril de 2026	agosto de 2026

Doze conclusões centrais

1. A implantação do Família Acolhedora é a prioridade mais urgente. O Ministério Público tem orientado de forma reiterada que se evite a institucionalização de crianças e adolescentes e se priorize o acolhimento familiar, na linha do art. 34, §1°, do ECA e da Recomendação Conjunta n° 2/2024 do CNJ, do CNMP, do MDS e de outros órgãos. O serviço exige cerca de 28 horas técnicas semanais com quatro crianças acolhidas, o que torna indispensável a designação formal da equipe com horas reservadas e a recomposição de um técnico de nível superior na Proteção Social Especial (Capítulo VI).
2. O CRAS precisa de duas assistentes sociais. As 3.641 famílias inscritas no Cadastro Único superam em 46% o limite de 2.500 famílias referenciadas previsto para a equipe mínima de Pequeno Porte I. A equipe de referência deve seguir o parâmetro de Pequeno Porte II, com duas assistentes sociais, um psicólogo e dois profissionais de nível médio, além da substituição regular durante afastamentos (Capítulo IV).
3. O cenário B, com 30 trabalhadores, é o dimensionamento adequado para o município. O cenário A serve apenas como etapa de transição e o cenário C, como horizonte de expansão (Capítulo X).
4. O desvio de função no SCFV deve cessar. A condução habitual de grupos socioeducativos por auxiliares administrativas não corresponde às atribuições do cargo. O caminho lícito passa pela recondução às atribuições, pela atualização do cargo de Agente Social e pela criação do cargo de Educador Social, com papéis claros para técnicos e educadores no PAIF e no SCFV (Capítulos V e XI).
5. O mapa de jornadas é a ferramenta que impede a dupla contagem. Designar um servidor para mais uma função não cria horas de trabalho; cada designação precisa vir acompanhada das horas que ela consome (Capítulo III).
6. O sobreaviso técnico exige lei municipal específica. O art. 43-B da Lei n° 388/2004 alcança apenas motoristas da Saúde e não se estende por analogia. A escala deve reunir quatro a cinco profissionais em rodízio (Capítulo VII e Anexo A).
7. As atribuições dos cargos precisam ser reescritas em lei. As descrições vigentes foram concebidas para a administração geral e não mencionam o SUAS. O estudo propõe a redação detalhada de cada cargo, no formato em que deveria constar da lei (Capítulo XII).
8. Psicólogo, Assistente Social e Pedagogo devem cumprir a mesma jornada de 30 horas semanais, sem redução de vencimento. Os três cargos têm complexidade, responsabilidades e funções equivalentes nas equipes de referência. A jornada reduzida protege a saúde de profissionais expostos de forma contínua a situações de violência e sofrimento, melhora a qualidade técnica e é o caminho mais equitativo e menos custoso para igualar o valor da hora de trabalho no nível superior (Capítulo XIII).

9. A valorização remuneratória deve seguir critérios de equidade e ser escalonada. O estudo propõe a equiparação do nível superior e a recomposição da base da tabela, indica quais medidas são mais prioritárias e apresenta o custo de cada uma (Capítulos XIV, XV e XVIII).
10. Direitos e compromissos devem crescer juntos. A carreira proposta inclui classes, incentivo à qualificação e avaliação periódica de desempenho com critérios objetivos. Como nota de sugestão, o estudo indica a conveniência de um quadro próprio e de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários específico para os trabalhadores do SUAS (Capítulo XV).
11. O SPSBD-GC depende de adesão federal ou de custeio municipal expressamente decidido. A adesão de municípios sem histórico no Criança Feliz depende de nova abertura pela União (Capítulo IX).
12. A implantação deve ocorrer em sete anos, de 2027 a 2033. O plano respeita as janelas fiscais e eleitorais de 2028 e 2032: cada lei que aumente despesa com pessoal precisa ser integralmente implantada dentro do mandato que a aprovar (Capítulo XVII).

Cenários de pessoal

Cenário	Trabalhadores	Leitura
A. Essencial	22 (23 com a recomposição da PSE)	Etapa transitória de implantação. Não acompanha a demanda do Cadastro Único.
B. Recomendado	30	CRAS com duas assistentes sociais, Vigilância com técnico próprio, PSE recomposta para o Família Acolhedora, SCFV regularizado e serviços no domicílio.
C. Ampliado	43	Horizonte de expansão, com CRAS Indígena e ampliação do SCFV e do SPSBD-GC.

Cada trabalhador é contado uma única vez, na alocação principal. Os custos de cada cenário estão no Capítulo XVI.

DELIBERAÇÃO RECOMENDADA

Adotar o cenário B como referência de dimensionamento; designar formalmente a equipe do Família Acolhedora com horas reservadas e recompor a Proteção Social Especial; prover a segunda assistente social do CRAS; cessar o desvio de função no SCFV; encaminhar, no tempo indicado no plano, os projetos de lei de sobreaviso, de jornada de 30 horas com banco de horas e teletrabalho excepcional, de atribuições dos cargos e criação do Educador Social, e de valorização e carreira; e aprovar este estudo como Plano Municipal de Adequação e Valorização da Força de Trabalho do SUAS 2027-2033, com apresentação ao Conselho Municipal de Assistência Social.

CAPÍTULO I

O SUAS, seus trabalhadores e a finalidade deste estudo

Um estudo de força de trabalho só é útil se separar com nitidez o que a norma exige, o que a técnica recomenda, o que o município já comprovou e o que ainda é hipótese. Antes disso, porém, vale lembrar por que esse trabalho importa.

O SUAS e quem o faz acontecer

A Constituição de 1988 reconheceu a assistência social como política pública de seguridade social, direito de quem dela necessitar e dever do Estado (arts. 194, 203 e 204). A Lei Orgânica da Assistência Social, de 1993, deu forma a esse direito; a Política Nacional de Assistência Social, de 2004, organizou seus níveis de proteção; e o Sistema Único de Assistência Social, implantado a partir de 2005 e incorporado à LOAS pela Lei nº 12.435/2011, transformou um conjunto de ações antes fragmentadas e muitas vezes assistencialistas em um sistema público, descentralizado e participativo, presente hoje em todos os municípios brasileiros.

Em Nova Laranjeiras, o SUAS está na acolhida de quem procura o CRAS pela primeira vez, na visita a uma família em uma comunidade rural distante, na escuta de uma criança que precisou ser afastada de casa, no grupo de convivência das pessoas idosas, na entrevista do Cadastro Único que abre a porta para a renda e para outros direitos, na articulação com a Terra Indígena Rio das Cobras e no acompanhamento silencioso de quem atravessa um momento de violência, luto ou desproteção. Nada disso acontece sem pessoas.

As normas do SUAS reconhecem essa centralidade. A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH/SUAS) parte do princípio de que a qualidade dos serviços depende diretamente de quem os executa: de equipes de referência completas, formadas preferencialmente por servidores efetivos, com formação permanente, condições adequadas de trabalho e carreira. Cuidar da força de trabalho não é um tema administrativo paralelo à política. É uma das formas mais concretas de garantir o direito de quem é atendido.

Justificativa institucional

A gestão do trabalho é um dos eixos estruturantes do SUAS. A NOB-RH/SUAS (Resolução CNAS nº 269/2006) estabelece que os serviços socioassistenciais sejam prestados por equipes de referência dimensionadas segundo o porte e a demanda e submetidas a planejamento e educação permanente. A NOB-SUAS (Resolução CNAS nº 33/2012) reafirma a gestão do trabalho como responsabilidade de cada ente e vincula a Vigilância Socioassistencial ao planejamento da oferta.

No plano municipal, a Lei nº 1.547/2026, que reorganizou a Política Municipal de Assistência Social, incorporou critérios de dimensionamento relacionados à ruralidade, aos territórios indígenas e à extensão territorial e determinou o planejamento da força de trabalho e a educação permanente. Este estudo é, portanto, o cumprimento de um dever legal municipal e, ao mesmo tempo, a resposta a quatro pressões concretas:

- as orientações e a determinação do Ministério Público para implantação do Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora, já instituído pela Lei nº 1.490/2025, e a diretriz nacional de priorizar o acolhimento familiar sobre o institucional;
- a transição federal do Programa Criança Feliz para o Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Gestantes e Crianças de 0 a 6 anos (SPSBD-GC), com período de transição até 31/12/2026;
- a constatação de servidores exercendo atividades que não correspondem às atribuições de seu cargo;

- a necessidade de valorizar e reter profissionais em um território extenso, rural e com expressiva presença indígena.

Objetivos

Objetivo geral

Oferecer à Administração Municipal base técnica, jurídica e financeira para dimensionar, organizar, regularizar, valorizar e desenvolver a força de trabalho do SUAS de Nova Laranjeiras, com propostas proporcionais à demanda e compatíveis com a legislação e com a responsabilidade fiscal.

Objetivos específicos

- Reconstituir o quadro atual e suas necessidades, sem dupla contagem de horas.
- Dimensionar cada serviço com parâmetros explícitos.
- Definir com clareza o papel de técnicos e educadores no PAIF e no SCFV.
- Identificar desvios de função e caminhos lícitos de regularização.
- Propor a redação das atribuições de cada cargo, no formato adequado à lei.
- Analisar jornada, remuneração inicial, carreira e progressão, com critérios de equidade.
- Desenhar a implantação do Família Acolhedora, da PSB no Domicílio e do SPSBD-GC.
- Fundamentar e estruturar a lei de sobreaviso.
- Estimar custos com fórmulas verificáveis e definir um plano de implantação de sete anos.

Método

O estudo combinou seis procedimentos. O primeiro foi a análise documental municipal: legislação de pessoal, tabela de vencimentos de 2026, diagnóstico socioterritorial, atos de designação, edital do último concurso e informações das equipes, com conferência de todas as contas, totais, percentuais e contagens. O segundo foi a pesquisa em fontes oficiais, como Diário Oficial da União, IBGE, MDS, CNAS, CIT, CNJ, CNMP, Agência Estadual de Notícias do Paraná, editais e leis municipais, com consulta em outubro de 2026.

O terceiro procedimento foi a análise jurídica por hierarquia normativa (Constituição, leis nacionais, resoluções do CNAS e da CIT, orientações técnicas e legislação municipal), distinguindo obrigação, limite e orientação, com atenção às regras de controle da despesa com pessoal acompanhadas pelo Tribunal de Contas do Estado. O quarto foi a modelagem de carga de trabalho nos serviços em que a contagem de famílias não basta, como o Família Acolhedora, os serviços no domicílio e o sobreaviso. O quinto foi a simulação financeira, com fórmulas explícitas e hipóteses identificadas. O sexto, transversal, foi o uso dos dados de monitoramento da própria Vigilância e da escuta qualificada das equipes no cotidiano dos serviços.

Categorias de análise

Para evitar que uma recomendação técnica seja lida como obrigação legal, ou que uma estimativa seja lida como fato, o estudo classifica cada afirmação em uma das categorias abaixo.

Categoria	Definição operacional	Exemplo neste estudo
Exigência normativa	Dever ou vedação imposto por norma com força obrigatória para o município.	Vedação de o educador social do SPSBD-GC acumular outra função (Res. CNAS/MDS nº 219/2025, art. 15, §3º).
Parâmetro técnico	Referência de composição ou carga em orientação técnica nacional, que pode ser afastada com justificativa.	Dupla técnica para até 15 famílias acolhedoras e 15 de origem, com 30 horas mínimas indicadas.

Categoria	Definição operacional	Exemplo neste estudo
Situação comprovada	Fato municipal documentado em ato, sistema ou relatório oficial.	3.641 famílias no CadÚnico em abril de 2026.
Proposta municipal	Alternativa formulada por este estudo, a deliberar.	Jornada de 30 horas para os cargos de nível superior das equipes.
Estimativa financeira	Cálculo com fórmula e hipóteses declaradas.	Custo anual da equiparação do nível superior.
Instrução processual	Documento que acompanha o projeto de lei ou o ato administrativo.	Estimativa de impacto orçamentário-financeiro com base na folha individual.

Critérios de comparação remuneratória

Comparações externas só foram admitidas com identificação de município, ano, natureza do vínculo, jornada e fonte. Editais de anos anteriores não foram tratados como valores vigentes e processos seletivos simplificados não foram tratados como carreira. Além dos municípios vizinhos, o estudo buscou referências em municípios que são reconhecidos pela organização de seus serviços socioassistenciais, porque o objetivo da comparação é orientar a qualidade, e não apenas acompanhar o patamar regional (Capítulo XIV).

Escopo e premissas

- A legislação municipal de pessoal (Leis nº 388/2004, 712/2010, 1.467/2025, 1.490/2025, 1.522/2026 e 1.547/2026) e os Decretos nº 61/2026 e 172/2026 foram considerados na redação vigente informada pela Administração.
- Os capítulos de dimensionamento usam a tabela de vencimentos vigente em 2026. O efeito das propostas de valorização sobre os cenários é apresentado nos Capítulos XV e XVI.
- O impacto total de cada medida resulta da aplicação das fórmulas do Capítulo XVI à folha individual, etapa própria da estimativa de impacto exigida pela Lei de Responsabilidade Fiscal.
- A população da Terra Indígena Rio das Cobras é tratada pelo dado do Censo 2022 para o território, que é compartilhado com Espigão Alto do Iguaçu.
- Os quantitativos de demanda dos novos serviços seguem os registros das equipes municipais e os parâmetros nacionais e serão acompanhados pelos indicadores do Capítulo XVII.
- O estudo não analisa os cargos em comissão. A natureza desses cargos é diferente da dos efetivos, mas sua importância para o SUAS é equivalente; a Vigilância poderá estudá-los a pedido da gestão ou da Administração Municipal.

CAPÍTULO II

Diagnóstico socioterritorial e seus efeitos sobre as equipes

Em Nova Laranjeiras, a mesma população exige mais horas de trabalho do que em um município compacto. Distância, dispersão, diversidade linguística e cultural e complexidade das demandas se convertem em tempo, e o tempo é a unidade correta para dimensionar equipes.

Perfil demográfico e territorial

Indicador	Valor	Referência
População residente	12.074	IBGE, Censo 2022
População estimada exibida pelo IBGE Cidades	12.318	IBGE Cidades (consulta em outubro de 2026)
Área territorial	1.201,246 km²	IBGE, Área Territorial Brasileira
Densidade demográfica	9,98 hab./km²	IBGE, Censo 2022
IDHM	0,642	PNUD/IBGE, 2010
Mortalidade infantil	18,87 por mil nascidos vivos	IBGE Cidades (fonte DATASUS)
Terra Indígena Rio das Cobras, população	3.102 pessoas	Censo 2022, divulgado pela AEN-PR
Terra Indígena Rio das Cobras, extensão	cerca de 19 mil ha	AEN-PR, 25/11/2025; território entre Nova Laranjeiras e Espigão Alto do Iguaçu
Famílias no Cadastro Único	3.641	Diagnóstico municipal, abril de 2026
Usuários registrados no SCFV	293	Diagnóstico municipal, agosto de 2026
Dotação LOA/2026, função Assistência Social	R$ 5.555.400	Diagnóstico municipal

A estimativa populacional do IBGE Cidades exibe ano de referência divergente entre o rótulo e a nota metodológica; por isso se usa o Censo 2022 como base oficial. A população da Terra Indígena não equivale à população indígena do município, porque a TI é compartilhada com Espigão Alto do Iguaçu.

Com cerca de 10 habitantes por quilômetro quadrado, o município é um território de baixa densidade e alta dispersão. A Terra Indígena Rio das Cobras, com população Kaingang e Guarani, é a maior do Paraná. Dois fatos derivam disso. Primeiro, a relação entre o número de famílias e o volume de trabalho é mediada por deslocamentos longos, estradas não pavimentadas e dependência de veículos oficiais. Segundo, o atendimento a famílias indígenas exige mediação cultural e linguística, articulação com a política indigenista e com o Subsistema de Saúde Indígena e, no acolhimento de crianças, observância das regras específicas do art. 28, §6°, do ECA.

Como o território se converte em horas de trabalho

Fator	Efeito sobre a carga	Como medir
Dispersão rural	Visitas e busca ativa consomem de 1 a 3 horas de deslocamento para cada hora de atendimento, o que reduz o número de atendimentos possíveis por turno.	Registro separado do tempo de deslocamento e de atendimento (Anexo D); mapa de rotas.
Territórios indígenas	Exigem tempo de mediação, presença de intérprete ou liderança, reuniões comunitárias e articulação com FUNAI e saúde indígena.	Número de famílias indígenas acompanhadas; horas em atividades comunitárias na TI.
Volume do CadÚnico	Entrevistas, atualizações, averiguações e revisões exigem atendimento na sede e fora dela.	Entrevistas por mês, pendências, cadastros desatualizados.
Ausência de CREAS	A Proteção Social Especial municipal concentra a referência de violações de direitos, a articulação com o Sistema de Justiça e, agora, o Família Acolhedora.	Casos ativos, relatórios ao Judiciário, audiências, acolhimentos.
Frota e motoristas	Sem veículo e condutor disponíveis, a equipe técnica existe no papel mas não chega ao território.	Inventário de veículos, agenda de uso, viagens canceladas.

CONSEQUÊNCIA METODOLÓGICA

A população total não serve, sozinha, como critério de necessidade de pessoal. O porte populacional define o piso de referência da NOB-RH/SUAS; a quantidade de famílias referenciadas, a demanda aferida e o tempo de deslocamento definem a necessidade efetiva. Por isso, a Vigilância Socioassistencial produzirá de forma contínua três medidas que orientam a alocação das equipes: o número de famílias referenciadas ao CRAS, entendidas como famílias em situação de vulnerabilidade no território; a distribuição territorial das famílias acompanhadas, por localidade e tempo de acesso; e a carga de trabalho mensal por serviço, pelo instrumento do Anexo D.

Vulnerabilidades e demandas que pressionam a força de trabalho

O diagnóstico municipal aponta forte ruralidade, comunidades dispersas e presença indígena expressiva, além de demandas de proteção especial atendidas sem CREAS próprio. A mortalidade infantil exibida pelo IBGE (18,87 por mil nascidos vivos) e o IDHM de 2010 (0,642), este último antigo e de uso apenas indicativo, reforçam a pertinência de ofertas voltadas à primeira infância e à proteção no domicílio. Esses indicadores não determinam, por si, quantos profissionais contratar, mas justificam a prioridade territorial e a escolha dos públicos dos novos serviços.

O registro, pela equipe da Proteção Social Especial, de aproximadamente oito acolhimentos de crianças em um ano é, para um município deste porte, uma demanda que não pode ser tratada como episódica. Ela justifica a implantação do Família Acolhedora com equipe formal e escala de urgência, ainda que em escala proporcional.

CAPÍTULO III

Diagnóstico atual dos recursos humanos

O diagnóstico relaciona 14 servidores ativos, além de uma assistente social do CRAS afastada. Esse número descreve nomes no quadro, e não horas disponíveis. A primeira tarefa da gestão do trabalho é convertê-lo em um mapa de jornadas efetivas.

Estrutura identificada

Gestão e Vigilância	Proteção Social Básica	Proteção Social Especial	Apoio operacional
Gestão da política e do fundo Vigilância Socioassistencial (designações por decreto, 2026) Apoio ao CMAS e aos conselhos	CRAS sede e PAIF SCFV em sete polos e núcleos Cadastro Único e Programa Bolsa Família PSB no Domicílio para PcD e idosos (a implantar) SPSBD-GC (condicionado)	Referência municipal, sem CREAS próprio Assistente social 30h e psicólogo 40h Articulação com Sistema de Justiça, Conselho Tutelar e rede Família Acolhedora (Lei nº 1.490/2025)	Administrativo Serviços gerais Transporte (motoristas e frota)

Estrutura da Secretaria Municipal de Assistência Social e Ação Comunitária, órgão gestor, segundo o diagnóstico municipal. Os itens indicados como a implantar ou condicionados ainda não estão em funcionamento.

Distinções indispensáveis para contar pessoas

Situação funcional	O que significa	Como entra no dimensionamento
Servidor efetivo ativo	Ocupa cargo de provimento efetivo e está em exercício.	Conta pela jornada do cargo, descontadas as horas cedidas a outras funções.
Servidor afastado	Licença, cessão, afastamento para tratamento ou outro motivo.	Não conta como capacidade; o posto fica descoberto até a substituição regular.
Função gratificada	Efetivo designado para coordenação ou chefia, com gratificação.	Conta na função de coordenação; suas horas técnicas residuais devem ser declaradas.
Cargo em comissão	Livre nomeação, restrito a direção, chefia e assessoramento (CF, art. 37, V).	Não substitui equipe de referência nem executa atividade técnica permanente.
Lotação administrativa	Unidade a que o servidor está formalmente vinculado.	Necessária, mas não suficiente: deve coincidir com o exercício real.
Exercício real	Atividades efetivamente desempenhadas e horas aplicadas.	Base do mapa de jornadas; revela desvios e duplicidades.
Designação por decreto	Ato que atribui responsabilidade (por exemplo, equipe do FA ou Vigilância).	Só gera capacidade se vier acompanhada de horas reservadas e compatíveis.

Necessidades e riscos identificados

Área	Situação descrita	Risco
CRAS e PAIF	Assistente social afastada; necessidade de substituição regular durante o afastamento; demanda do CadÚnico acima do porte da equipe.	Equipe de referência abaixo do mínimo da NOB-RH enquanto perdurar o afastamento.
SCFV	Auxiliares administrativas conduzindo grupos socioeducativos.	Desvio de função (Súmula 378 do STJ), perda de qualidade socioeducativa e passivo remuneratório.
Cadastro Único	Duas pessoas na coordenação e na operação.	Represamento de entrevistas externas, sobretudo nas localidades rurais e na TI.
Proteção Social Especial	Dois técnicos, sem CREAS, designados também para o Família Acolhedora.	Sobreposição de jornadas; disponibilidade fora do expediente sem base legal.
Vigilância Socioassistencial	Designações acumuladas com outras funções.	Dupla contagem; dificuldade de entregar produtos contínuos (diagnóstico, painel, monitoramento).
Transporte	Um motorista dedicado no cenário mínimo.	Agenda externa de todos os serviços dependente de um único condutor.

Mapa de jornadas: instrumento obrigatório

O mapa de jornadas é a ferramenta que impede a dupla contagem. Para cada servidor, o setor de Recursos Humanos, com a gestão do SUAS, deve registrar cargo efetivo, referência, jornada contratual, lotação, exercício real, horas semanais por função e afastamentos previstos. A soma das horas atribuídas a um servidor não pode exceder sua jornada; horas acima disso, se existirem, são extraordinárias e dependem de autorização e base legal.

Servidor	Cargo efetivo	Jornada	Lotação	PAIF	PSE	FA	Vigil.	Outras	Total	Situação
exemplo 1	Psicólogo	30	PSE		16	14			30	ativo
exemplo 2	Assistente Social	30	PSE		16	14			30	ativo
…										

Modelo de preenchimento. As linhas de exemplo ilustram a distribuição proposta no Capítulo VI, já com a jornada de 30 horas recomendada no Capítulo XIII, e não descrevem servidores reais.

CAPÍTULO IV

Dimensionamento por serviço

Cada área é analisada pelas mesmas perguntas: o que faz, que demanda tem, o que a norma exige, quem já está lá, o que falta, quais cargos são compatíveis e qual o risco de não agir.

JORNADA CONSIDERADA NOS QUADROS

Os quadros deste capítulo indicam a jornada atual de cada cargo. O estudo recomenda a jornada de 30 horas semanais para Psicólogo, Assistente Social e Pedagogo, sem redução de vencimento (Capítulo XIII). Adotada a medida, cada posto de nível superior passa a contar 30 horas técnicas, e os turnos seguem o modelo escalonado descrito naquele capítulo, que preserva o funcionamento mínimo de oito horas diárias do CRAS.

Órgão gestor

O órgão gestor responde pelo planejamento, pela gestão orçamentária e do fundo, pela regulação, pelo monitoramento, pela gestão do trabalho, pelo apoio aos conselhos e pela relação com Estado e União. A NOB-SUAS atribui essas funções ao órgão gestor sem fixar quantitativo. O estudo propõe três postos em todos os cenários: gestão, direção ou coordenação técnica e apoio administrativo qualificado, preferencialmente um Oficial Administrativo. Cargos em comissão devem limitar-se a direção, chefia e assessoramento; atividades técnicas permanentes cabem a efetivos. Sem apoio administrativo estável, a gestão financeira (prestações de contas, Demonstrativo Sintético, plano de ação) acaba transferida de modo informal às equipes técnicas, que perdem horas de atendimento.

CRAS e PAIF

O CRAS é a porta de entrada da Proteção Social Básica e o lugar de execução obrigatória do PAIF. A NOB-RH/SUAS fixa equipes de referência mínimas por porte e pelo número de famílias referenciadas:

Porte (NOB-RH/SUAS)	Famílias referenciadas	Nível superior	Nível médio
Pequeno Porte I	até 2.500	2 (1 assistente social e 1 preferencialmente psicólogo)	2
Pequeno Porte II	até 3.500	3 (2 assistentes sociais e 1 preferencialmente psicólogo)	3
Médio, Grande, Metrópole e DF	a cada 5.000	4 (2 assistentes sociais, 1 psicólogo e 1 profissional do SUAS)	4

Resolução CNAS nº 269/2006 (NOB-RH/SUAS), item IV. A coordenação do CRAS, segundo a mesma norma, deve ser exercida por técnico de nível superior concursado, com experiência em trabalho comunitário e gestão. São parâmetros mínimos, e não tetos.

Por que o CRAS precisa de duas assistentes sociais

Nova Laranjeiras é município de Pequeno Porte I pela população, mas registra 3.641 famílias no Cadastro Único. O critério da NOB-RH é o número de famílias referenciadas, isto é, famílias em situação de vulnerabilidade no território do CRAS. As famílias inscritas no Cadastro Único são, por definição, famílias de baixa renda e compõem o público referenciável do CRAS. Seu número supera em 46% o limite de 2.500 famílias de Pequeno Porte I e se aproxima do teto de Pequeno Porte II. Por isso a equipe mínima de Pequeno Porte I é insuficiente, e o estudo adota como referência a composição do parâmetro de Pequeno Porte II.

Há, além disso, um motivo prático. A assistente social cumpre 30 horas semanais por força de lei federal, e é dela a maior parte das atribuições que chegam ao CRAS todos os dias: acolhida e acompanhamento familiar no PAIF, avaliação para concessão de benefícios eventuais, orientação sobre o Benefício de Prestação Continuada, acompanhamento das condicionalidades do Programa Bolsa Família e estudos sociais. Com uma única assistente social, qualquer férias, licença ou afastamento deixa o CRAS sem esse profissional, como ocorre hoje. **A segunda assistente social não é ampliação, é a condição mínima para que o PAIF funcione de forma contínua.** Enquanto durar o afastamento atual, a substituição regular também é necessária.

Função	A	B	C	Jornada	Cargo compatível
Coordenação	1	1	1	a do cargo de origem	Efetivo de nível superior com função gratificada
Assistente social	1	2	2	30h	Assistente Social
Psicólogo	1	1	1	40h hoje; 30h na proposta	Psicólogo
Nível médio (técnico de referência)	2	2	2	40h	Agente Social, com atribuições atualizadas em lei
Apoio administrativo e recepção	1	1	1	40h	Auxiliar Administrativo
Total CRAS sede	**6**	**7**	**7**		

Diante da dispersão do território, a equipe do CRAS deve manter agenda externa regular por localidade, com veículo e motorista reservados. Essa prática é atendimento itinerante da própria equipe do PAIF e não se confunde com Equipe Volante, que é equipe adicional, cofinanciada pela União mediante aceite.

Equipe Volante formal e atendimento itinerante

	Equipe Volante	Atendimento itinerante municipal
Natureza	Equipe adicional vinculada ao CRAS, reconhecida e cofinanciada pela União mediante aceite (Portaria MDS nº 303/2011).	Organização interna da agenda da equipe existente.
Composição	Quatro profissionais adicionais à equipe de referência: dois de nível superior (assistente social e, preferencialmente, psicólogo) e dois de nível médio.	Os próprios técnicos do PAIF, sem acréscimo.
Registro	Exige aceite federal e cadastro como tal.	Não pode ser registrado como Equipe Volante.
Quando considerar	Se houver abertura federal e a dispersão comprometer o PAIF mesmo com a equipe do cenário B.	Sempre, como rotina do CRAS em território rural.

Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV)

São 293 usuários registrados, entre crianças, adolescentes, adultos e pessoas idosas, em cinco polos de pessoas idosas e dois núcleos de crianças e adolescentes informados pela coordenação do serviço. A Resolução CNAS nº 9/2014 reconhece a ocupação de orientador social ou educador social, de nível médio, responsável pela condução de grupos e atividades socioeducativas, sempre sob a referência de técnico de nível superior do CRAS. O papel de cada profissional no serviço é detalhado no Capítulo V.

O número de educadores não pode ser obtido dividindo 293 usuários por um tamanho de grupo. O cálculo correto parte das turmas: educadores necessários = (turmas x encontros semanais x duração com preparação

e registro + deslocamentos) / jornada semanal útil. Com sete polos e núcleos dispersos, o deslocamento e a preparação podem igualar o tempo de grupo.

Cenário	Educadores de 40h	Condição
A	2	Válido se as turmas efetivas couberem em duas jornadas de 40h, incluindo deslocamento.
B	3	Recomendado para manter os sete polos com regularidade semanal.
C	4	Expansão de turmas ou atendimento a novas localidades.

Cadastro Único e Programa Bolsa Família

Duas pessoas estão diretamente vinculadas à coordenação e à operação. A suficiência deve ser medida por entrevistas mensais, cadastros desatualizados, averiguações e revisões e entrevistas domiciliares em localidades rurais e indígenas. A proposta é um terceiro trabalhador no cenário B, dedicado a entrevistas externas, mantendo o atendimento na sede. O Índice de Gestão Descentralizada (IGD-PBF) pode custear ações de gestão, mas não pode remunerar equipes de referência do SUAS.

Proteção Social Especial

A Proteção Social Especial municipal dispõe de uma assistente social (30h) e de um psicólogo (40h), vinculados ao órgão gestor, sem CREAS. Essa equipe faz a referência e a articulação para situações de violação de direitos; ela não oferta o PAEFI no sentido da Tipificação, que é serviço próprio do CREAS. A distinção importa para registros, cofinanciamento e expectativas do Sistema de Justiça.

Com a implantação do Família Acolhedora, serviço de Proteção Social Especial de Alta Complexidade, a mesma equipe passa a ser a referência natural do acolhimento. O modelo de carga do Capítulo VI estima cerca de 28 horas técnicas semanais para quatro crianças acolhidas, o equivalente a 40% das 70 horas técnicas atuais da PSE, ou a 47% das 60 horas que existirão com o psicólogo em 30 horas. Por isso o estudo propõe:

Função	A	B	C	Observação
Assistente social (30h)	1	1	1	Referência da PSE e do FA
Psicólogo (40h hoje; 30h na proposta)	1	1	1	Referência da PSE e do FA
Técnico de nível superior de recomposição	(1)*	1	1	Repõe as horas cedidas ao FA
Apoio administrativo (40h)		1	1	Prontuários, agenda, comunicação com o Judiciário
Total PSE	**2 (3)**	**4**	**4**	

* No cenário A, a recomposição só é dispensável se o registro de carga demonstrar que a PSE tem folga para absorver o FA sem desassistir os casos em acompanhamento.

Vigilância Socioassistencial

Há designações por decreto em 2026, mas designar não é dispor de horas. A Vigilância precisa entregar produtos com periodicidade: diagnóstico socioterritorial atualizado, apuração das famílias referenciadas, painel de indicadores, monitoramento dos serviços, apoio técnico ao CMAS e planejamento da força de trabalho, como este estudo. O cenário B prevê um técnico de nível superior com exercício exclusivo na

função, o que é proposta de reforço e não requisito federal mínimo. No cenário A, as horas designadas devem ser formalizadas e descontadas das demais funções.

Apoio administrativo, serviços gerais e transporte

Os serviços externos dependem de veículo e condutor. Com SCFV em sete pontos, Cadastro Único externo, PSB no Domicílio, SPSBD-GC e Família Acolhedora, um único motorista torna-se o gargalo do sistema. A proposta é de um motorista no cenário A, dois no B e três no C, condicionada ao inventário de veículos e a uma escala semanal integrada de saídas. Para serviços gerais, um posto em todos os cenários.

CRAS Indígena

A implantação de unidade CRAS na Terra Indígena Rio das Cobras, com equipe própria de seis trabalhadores, é o elemento que distingue o cenário C. Depende de projeto aprovado, imóvel, consulta às comunidades, pactuação com o Estado e com a União sobre cofinanciamento e, por se tratar de território compartilhado, eventual articulação com Espigão Alto do Iguaçu. Enquanto não houver unidade, o atendimento à TI deve integrar a agenda itinerante do CRAS sede, com tempo reservado e mediação cultural.

CAPÍTULO V

PAIF e SCFV: o papel de cada profissional

O PAIF e o SCFV são serviços diferentes que se completam. Quando os papéis se confundem, o técnico vira oficineiro, o educador assume tarefas técnicas que não lhe cabem e as famílias perdem justamente o acompanhamento que dá sentido à convivência.

Dois serviços, uma mesma proteção

O Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF) realiza o trabalho social com famílias: acolhida, acompanhamento familiar, ações particularizadas e coletivas, encaminhamentos e articulação da rede. O Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) organiza grupos por ciclo de vida, com percursos socioeducativos que fortalecem vínculos, previnem situações de risco e ampliam o repertório de participação dos usuários. A Tipificação Nacional (Resolução CNAS nº 109/2009) determina que o SCFV seja referenciado ao CRAS e articulado ao PAIF, e o caderno de orientações do MDS sobre a articulação entre os dois serviços (2016) insiste no ponto: o grupo de convivência ganha força quando a família do participante é conhecida e, se necessário, acompanhada pela equipe técnica.

	PAIF	SCFV
Foco	A família e seu território.	O participante, em grupo, por ciclo de vida.
Forma principal	Acolhida, atendimento particularizado, acompanhamento familiar, oficinas com famílias, ações comunitárias.	Encontros regulares de grupo, com percursos planejados, atividades lúdicas, culturais, esportivas e de reflexão.
Quem executa	Equipe de referência do CRAS: técnicos de nível superior e profissionais de nível médio.	Educadores sociais (orientadores sociais), sob referência de técnico de nível superior do CRAS.
Registro	Prontuário SUAS, RMA, Plano de Acompanhamento Familiar.	SISC, listas de frequência, registro dos encontros e dos percursos.
Ligação entre os dois	Encaminha ao SCFV e acompanha as famílias dos participantes, sobretudo os do público prioritário.	Comunica ao técnico situações de risco, ausência prolongada ou necessidade de atendimento à família.

Técnico de referência do PAIF (assistente social e psicólogo)

Os técnicos de nível superior do CRAS respondem pelo trabalho social com famílias. Cada profissão mantém suas competências privativas: estudos sociais, laudos e pareceres em matéria de Serviço Social são privativos da assistente social (Lei nº 8.662/1993, art. 5º); avaliação e diagnóstico psicológicos são privativos do psicólogo (Lei nº 4.119/1962, art. 13). No SUAS, o trabalho do psicólogo tem caráter psicossocial e não clínico, conforme as referências técnicas do Conselho Federal de Psicologia para atuação no CRAS (edição revisada de 2021).

Deve fazer	Pode fazer, com planejamento e orientação	Deve evitar
Realizar acolhida, escuta qualificada e acompanhamento familiar, com plano de acompanhamento pactuado com a família. Conduzir oficinas com famílias e ações comunitárias. Avaliar situações para benefícios eventuais e orientar sobre BPC e Bolsa Família. Realizar visitas domiciliares e busca ativa, inclusive na zona rural e na TI. Registrar atendimentos em prontuário e sistemas oficiais. Articular a rede e realizar encaminhamentos qualificados.	Conduzir encontros temáticos eventuais nos grupos do SCFV, combinados com os educadores. Participar de eventos comunitários e campanhas. Apoiar a Vigilância na leitura do território. Contribuir na formação dos educadores.	Assumir a condução rotineira dos grupos do SCFV, que é atribuição do educador. Realizar psicoterapia ou atendimento clínico no CRAS. Produzir relatórios ao Judiciário sobre casos que não acompanha. Delegar a profissionais de nível médio atividades privativas da profissão. Atender sem registro em prontuário.

Técnico de referência do SCFV

Cada grupo do SCFV deve ter um técnico de nível superior do CRAS indicado nominalmente como sua referência. Essa função, prevista nas orientações nacionais do serviço, garante que o grupo esteja ligado ao PAIF. Ela pode ser exercida pela assistente social, pelo psicólogo ou pelo pedagogo, com horas reservadas no mapa de jornadas.

Deve fazer	Pode fazer, com planejamento e orientação	Deve evitar
Definir com a coordenação a inserção dos usuários, priorizando o público prioritário. Planejar com os educadores os percursos e os encontros. Realizar reunião periódica com os educadores para discutir os grupos e os participantes. Acompanhar, pelo PAIF, as famílias dos participantes que precisarem. Receber e encaminhar as situações de risco comunicadas pelos educadores. Supervisionar o registro no SISC e a frequência.	Conduzir encontros específicos ou temas sensíveis, junto com o educador. Realizar atividades com as famílias dos participantes. Visitar os polos para observar e apoiar os grupos.	Tornar-se o condutor fixo dos grupos. Deixar os educadores sem orientação ou sem retorno sobre as situações comunicadas. Transformar o grupo de convivência em grupo terapêutico. Inserir usuários sem avaliação e sem registro.

Pedagogo

O pedagogo está entre as categorias de nível superior que podem compor as equipes do SUAS (Resolução CNAS nº 17/2011). Sua contribuição mais valiosa está na dimensão pedagógica do SCFV, nas ações com a primeira infância e na formação dos educadores.

Deve fazer	Pode fazer, com planejamento e orientação	Deve evitar
Elaborar, com a equipe do CRAS, os percursos socioeducativos por ciclo de vida. Orientar pedagogicamente os educadores e organizar sua formação continuada. Produzir materiais e instrumentos de avaliação dos grupos. Articular-se com a rede de educação e acompanhar a trajetória escolar dos participantes. Exercer, quando designado, a referência técnica de grupos do SCFV.	Conduzir atividades demonstrativas ou oficinas pontuais. Apoiar as ações de estímulo ao desenvolvimento infantil nos serviços no domicílio. Participar de estudos de caso e do planejamento do CRAS.	Assumir o papel de educador fixo de turma. Elaborar estudos sociais ou avaliações psicológicas, que são privativos de outras profissões. Transformar o SCFV em reforço escolar, que não é sua finalidade.

Educador social (orientador social)

O educador social é o profissional que está com os participantes todas as semanas. A qualidade do serviço depende muito da relação que ele constrói com o grupo e da sua ligação com o técnico de referência. A Resolução CNAS nº 9/2014 descreve sua atuação no desenvolvimento de atividades socioeducativas e de convivência, sempre sob referência técnica.

Deve fazer	Pode fazer, com planejamento e orientação	Deve evitar
Planejar com o técnico de referência e conduzir os encontros dos grupos. Acolher os participantes e cuidar do clima de convivência e respeito. Registrar frequência, atividades e a evolução do grupo. Observar e comunicar ao técnico, no mesmo dia, situações de risco ou violação de direitos. Mobilizar participantes e procurar os faltosos, conforme combinado com o técnico. Participar das reuniões de equipe e da formação continuada.	Organizar eventos, passeios e atividades comunitárias do grupo. Realizar visitas domiciliares de mobilização, com orientação prévia. Apoiar atividades do PAIF com as famílias dos participantes.	Realizar atendimento particularizado de caráter técnico ou acompanhamento familiar. Produzir relatórios conclusivos, estudos ou pareceres. Comunicar casos diretamente ao Conselho Tutelar ou ao Judiciário sem o técnico, salvo urgência de proteção, com comunicação imediata ao técnico. Conduzir grupos sem planejamento. Compartilhar informações sigilosas dos participantes.

Profissional de nível médio do PAIF (Agente Social)

Deve fazer	Pode fazer, com planejamento e orientação	Deve evitar
Realizar recepção e acolhida inicial, agendamentos e orientações gerais. Apoiar a busca ativa e a mobilização das famílias. Apoiar a organização das oficinas com famílias e das ações comunitárias. Registrar informações em formulários e sistemas.	Acompanhar técnicos em visitas domiciliares. Apoiar o atendimento itinerante nas localidades rurais e na TI. Conduzir atividades socioeducativas, se a lei atualizar as atribuições do cargo nesse sentido.	Realizar acompanhamento familiar de forma autônoma. Decidir sobre concessão de benefício eventual sem avaliação técnica. Orientar situações de violação de direitos sem a participação do técnico.

Auxiliar administrativo no SCFV

O auxiliar administrativo apoia o serviço com recepção, inscrição, controle de frequência, lançamento de informações no SISC, organização de materiais e logística dos grupos. A condução habitual de grupos socioeducativos não integra as atribuições do cargo e é tratada no Capítulo XI como desvio de função a ser corrigido.

Rotina mínima de articulação entre PAIF e SCFV

1. Referência nominal	2. Reunião semanal	3. Planejamento mensal	4. Comunicação de risco	5. Avaliação trimestral
Cada grupo com um técnico de referência indicado por escrito.	Técnico e educadores, cerca de 1h30, para planejar e discutir casos.	Percursos e temas do mês, com registro.	Do educador ao técnico no mesmo dia; do técnico à rede quando necessário.	Frequência, participação, famílias acompanhadas e ajustes.

SINAIS DE QUE OS PAPÉIS ESTÃO SE CONFUNDINDO

Técnicos de nível superior passam a maior parte da semana conduzindo grupos; educadores fazem atendimentos individuais ou escrevem relatórios para o Judiciário; servidores administrativos conduzem turmas de forma habitual; grupos funcionam sem técnico de referência conhecido; situações de risco observadas nos grupos não chegam ao PAIF; o SISC não corresponde aos grupos reais. Qualquer um desses sinais deve ser levado à coordenação do CRAS e registrado no monitoramento da Vigilância.

CAPÍTULO VI

Família Acolhedora: prioridade na proteção à infância

O acolhimento em família acolhedora é a modalidade preferencial de acolhimento de crianças e adolescentes no direito brasileiro. Em Nova Laranjeiras, a lei já existe e a equipe foi designada; o que falta é transformar a designação em capacidade real de trabalho, inclusive fora do expediente.

Por que este serviço vem em primeiro lugar

Quando uma criança precisa ser afastada da família de origem, o lugar em que ela será cuidada faz diferença para toda a sua vida. O Estatuto da Criança e do Adolescente estabelece que a inclusão em programa de acolhimento familiar tem preferência sobre o acolhimento institucional (art. 34, §1º). A literatura sobre desenvolvimento infantil é consistente quanto aos prejuízos da institucionalização prolongada, sobretudo na primeira infância, e estudos de longo prazo, como o Projeto de Intervenção Precoce de Bucareste, mostraram ganhos de desenvolvimento nas crianças transferidas de instituições para famílias acolhedoras.

O sistema de justiça tem atuado de forma cada vez mais firme nessa direção. O Conselho Nacional do Ministério Público recomendou aos seus membros que atuem pela ampliação do acolhimento familiar e pela redução do número de crianças e adolescentes em acolhimento institucional (Recomendação CNMP nº 82/2021). Em 2024, o CNJ, o CNMP, o MDS, o Ministério dos Direitos Humanos, o Ministério do Planejamento, o CNAS e o Conanda assinaram a Recomendação Conjunta nº 2/2024, que fixou a meta de ter ao menos 25% das crianças e adolescentes acolhidos em famílias acolhedoras até 2027, orientou que todas as crianças na primeira infância passem gradualmente a ser acolhidas nessa modalidade e recomendou que o serviço seja priorizado nos instrumentos de planejamento e orçamento dos municípios. A mesma recomendação orienta o juiz a acionar o órgão gestor da assistência social priorizando o acolhimento familiar e prevê que, quando uma criança pequena for acolhida em instituição, o órgão gestor justifique ao juízo por que não foi possível o acolhimento em família.

Em Nova Laranjeiras, o Ministério Público tem reiterado orientações para evitar a institucionalização e priorizar o Família Acolhedora, e determinou a implantação do serviço. Por isso, entre todas as medidas deste estudo, **a estruturação do Família Acolhedora é a que tem maior urgência, maior risco jurídico e maior impacto direto sobre a vida das crianças.**

> **CONTEXTO NACIONAL**
>
> Segundo dados do Censo SUAS citados na Recomendação CNMP nº 82/2021, o país contava com 2.834 serviços de acolhimento institucional, que atendiam 31.769 crianças e adolescentes, e apenas 332 serviços de acolhimento familiar, que atendiam 1.377. É esse desequilíbrio que as recomendações nacionais buscam corrigir, e os municípios de pequeno porte, como Nova Laranjeiras, podem fazê-lo com equipes proporcionais e bem organizadas.

Marco jurídico

Norma	Conteúdo aplicável
ECA, art. 34, §1º	A inclusão em acolhimento familiar tem preferência sobre o acolhimento institucional, observado o caráter temporário e excepcional da medida.

Norma	Conteúdo aplicável
ECA, art. 34, §§3° e 4°	Apoio da União à implantação do acolhimento familiar; recursos federais, estaduais e municipais podem manter o serviço, facultado o repasse à própria família acolhedora.
ECA, art. 19, §§1° e 2°	Reavaliação da situação da criança acolhida, no máximo, a cada três meses; permanência em acolhimento não superior a 18 meses, salvo necessidade comprovada e fundamentada pela autoridade judiciária.
ECA, art. 101, §§4° a 6°	Plano Individual de Atendimento (PIA) elaborado pela equipe técnica do serviço logo após o acolhimento, com participação da família.
ECA, art. 28, §6°	Criança indígena: respeito à identidade social e cultural; colocação familiar prioritariamente no seio da comunidade ou junto a membros da mesma etnia; intervenção do órgão federal indigenista e de antropólogos.
Res. CNAS n° 109/2009	Tipificação: serviço de Proteção Social Especial de Alta Complexidade, com funcionamento ininterrupto da proteção.
Res. Conjunta CNAS/Conanda n° 1/2009	Orientações Técnicas: Serviços de Acolhimento para Crianças e Adolescentes. Parâmetros de equipe, seleção, preparação e acompanhamento.
Recomendação CNMP n° 82/2021	Atuação do Ministério Público pela ampliação do acolhimento familiar e redução do acolhimento institucional.
Recomendação Conjunta n° 2/2024 (CNJ, CNMP, MDS, MDHC, MPO, CNAS, Conanda)	Fortalecimento do Família Acolhedora; meta de 25% dos acolhidos em famílias até 2027; prioridade no planejamento e orçamento municipal.
Res. CNMP n° 71/2011	Inspeções periódicas do Ministério Público nos serviços de acolhimento.
Guia de Acolhimento Familiar, Caderno 2 (2021)	Implantação de um serviço: equipe, carga horária, sobreaviso e regionalização.
Lei Municipal n° 1.490/2025	Institui o serviço; fixa bolsa mensal inicial de R$ 1.518 por acolhido, com reajuste vinculado ao salário mínimo.
Decretos n° 61/2026 e n° 172/2026	Designam e alteram a equipe; é preciso conferir a compatibilidade com a lotação e a jornada de cada integrante.

Demanda: o que se sabe e o que falta comprovar

A equipe da Proteção Social Especial registra aproximadamente oito crianças acolhidas em um ano, das quais cerca de cinco com encaminhamento relacionado à adoção, e três ou quatro crianças atualmente acolhidas. Esses números orientam o dimensionamento deste capítulo. Com a implantação do serviço, o registro sistemático de entradas, saídas, tempo de permanência, grupos de irmãos e origem étnica das crianças passa a alimentar os indicadores do Capítulo XVII.

Acolhimento e adoção são fenômenos distintos. Uma criança encaminhada à adoção pode permanecer acolhida por meses até a colocação em família substituta, e o serviço segue responsável pelo acompanhamento, pelos relatórios e pela preparação da transição. A família acolhedora não é família adotiva: as orientações nacionais exigem que ela não esteja habilitada à adoção, justamente para preservar a natureza temporária da medida. Os casos encaminhados à adoção são, portanto, carga de trabalho, e não o seu contrário.

Composição da equipe segundo as orientações nacionais

Função	Parâmetro de referência	Natureza
Coordenação	1 profissional de nível superior	Orientação técnica
Equipe técnica	1 dupla (assistente social e psicólogo) para até 15 famílias acolhedoras e 15 famílias de origem	Orientação técnica
Carga horária	Mínima indicada de 30 horas semanais	Orientação técnica
Atendimento fora do expediente	Profissional em sobreaviso para demandas urgentes, inclusive à noite e nos fins de semana, com pagamento de horas de sobreaviso conforme a legislação	Orientação técnica

Fonte: Guia de Acolhimento Familiar, Caderno 2: Implantação de um Serviço (Coalizão pelo Acolhimento em Família Acolhedora; Movimento Nacional Pró-Convivência Familiar e Comunitária; SNAS, dez. 2021), pp. 75 a 81, que reproduz a NOB-RH e as Orientações Técnicas de 2009.

A seção 4.5.1 das Orientações Técnicas trata de serviços para municípios de pequeno porte com compartilhamento de equipe. O Guia de 2021 indica carga mínima de 30 horas e, para a oferta regionalizada, a mesma equipe e estrutura dos serviços municipais. A dedicação parcial de técnicos formalmente designados, adotada por este estudo, é uma escolha administrativa motivada pela demanda local, e por isso sua fundamentação deve constar expressamente do ato de designação.

Três caminhos, com riscos distintos

Caminho	Descrição	Vantagens	Riscos
1. Dupla dedicada	Assistente social e psicólogo com exercício exclusivo no FA, 30h ou mais.	Aderência plena às orientações; máxima segurança perante MP e Judiciário.	Ociosidade relativa com 3 ou 4 crianças; custo de dois postos novos ou esvaziamento da PSE.
2. Dupla designada com horas reservadas (recomendado)	Técnicos da PSE designados formalmente, com 12 a 16 horas semanais cada reservadas ao FA, mais a recomposição da PSE por um técnico.	Proporcional à demanda; preserva a PSE; custo de um posto.	Abaixo da carga mínima indicada por pessoa; exige justificativa formal, registro de carga e reavaliação semestral.
3. Regionalização	Serviço regional pactuado na CIB ou consórcio com municípios vizinhos.	Escala; equipe completa compartilhada.	Depende do Estado e de vizinhos; deslocamentos; não resolve a urgência local de curto prazo.

O caminho 2 é defensável porque o parâmetro nacional é de até 15 famílias por dupla, e a demanda atual corresponde a uma fração dessa capacidade. A carga mínima de 30 horas é orientação técnica, e não lei; pode ser afastada com motivação, desde que a qualidade do acompanhamento seja demonstrada. A motivação deve constar do ato de designação e ser revista se a demanda crescer.

Modelo de carga de trabalho

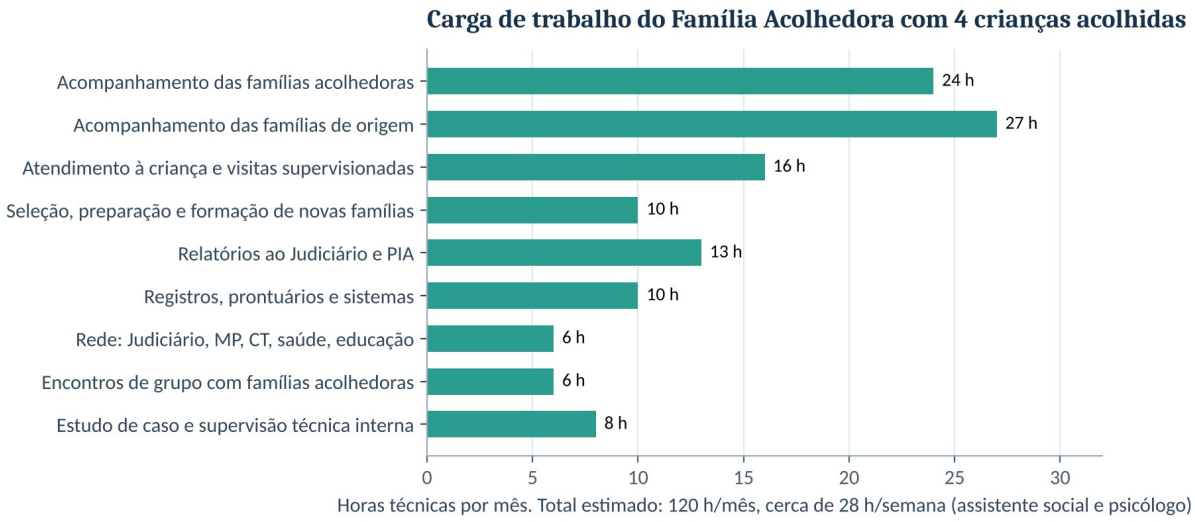


Figura 1. Horas técnicas mensais estimadas para 4 crianças acolhidas, 4 famílias acolhedoras e 3 famílias de origem. Visitas quinzenais às famílias acolhedoras (3h com deslocamento), três contatos mensais com famílias de origem (3h), dois atendimentos ou visitas supervisionadas por criança (2h), relatório trimestral por criança e PIA inicial para 8 entradas por ano.

Situação	Horas por mês	Horas por semana	Leitura
4 crianças, 4 famílias acolhedoras, 3 de origem	120	cerca de 28	Compatível com 12 a 16h por técnico
6 crianças, 6 famílias acolhedoras, 5 de origem	172	cerca de 40	Exige 20h por técnico ou dupla dedicada

Acrescentam-se de 4 a 8 horas semanais de coordenação. Mesmo sem crianças acolhidas, o serviço consome horas com divulgação, captação, seleção, formação e manutenção das famílias cadastradas. Sem famílias habilitadas, não há como acolher quando a medida for aplicada, e a criança acaba indo para uma instituição, exatamente o que se quer evitar.

Proposta de organização

Função	Jornada contratual	Horas reservadas ao FA	Responsabilidades principais
Coordenação	a do cargo de origem	4 a 8h	Gestão, fluxos com Judiciário, MP e Conselho Tutelar, escala de sobreaviso, supervisão, relatórios gerenciais.
Assistente social	30h	12 a 16h	Estudo social, acompanhamento das famílias de origem e acolhedoras, acesso a benefícios e à rede, relatórios.
Psicólogo	30h (proposta)	12 a 16h	Avaliação e preparação das famílias acolhedoras, escuta da criança, vinculação e desligamento, relatórios.
Recomposição na PSE	30h	0h	Assume as horas de PSE liberadas pela dupla.
Disponibilidade total ao FA		**28 a 40h**	

Fluxo do serviço

1. Captação	2. Habilitação	3. Acolhimento	4. Acompanhamento	5. Desligamento
Campanhas, inclusive nas comunidades indígenas, com as lideranças.	Estudo psicossocial, documentação e formação inicial.	Por determinação judicial; em urgência excepcional, comunicação ao juízo em até 24 horas (ECA, art. 93).	PIA, visitas à família acolhedora, à família de origem e à criança; relatórios trimestrais.	Reintegração ou família substituta, com transição gradual e acompanhamento posterior.

Especificidade indígena

Parte relevante das famílias do município é indígena. Se crianças indígenas forem acolhidas, o art. 28, §6°, do ECA impõe colocação prioritária na própria comunidade ou junto a membros da mesma etnia e a participação do órgão indigenista e de antropólogos. Isso exige captar e habilitar famílias acolhedoras indígenas, com critérios de habilitação construídos em diálogo com as lideranças e com respeito à organização familiar Kaingang e Guarani, e prever no fluxo a comunicação à FUNAI. Sem isso, o serviço tende a reproduzir o afastamento de crianças de sua comunidade.

Custos do serviço

Item	Base	Valor anual de referência
Bolsa às famílias (3 acolhidos)	R$ 1.621,00 x 12 x 3	R$ 58.356,00
Bolsa às famílias (4 acolhidos)	R$ 1.621,00 x 12 x 4	R$ 77.808,00
Bolsa às famílias (6 acolhidos)	R$ 1.621,00 x 12 x 6	R$ 116.712,00
Recomposição da PSE (1 assistente social de 30h), tabela 2026	R$ 5.142,33 x 13,333	R$ 68.564,40
Recomposição da PSE, com a valorização proposta	R$ 5.740,29 x 13,333	R$ 76.537,20
Sobreaviso (se instituído)	Capítulo VII	R$ 28,7 mil a R$ 85,9 mil
Formação, divulgação, deslocamentos e kits às famílias	Plano de trabalho anual do serviço	conforme o plano

A Lei n° 1.490/2025 fixou a bolsa em R$ 1.518,00 por acolhido, valor do salário mínimo de 2025, com reajuste vinculado ao salário mínimo, que em 2026 é de R$ 1.621,00. Acréscimos previstos na lei, como os relativos a grupos de irmãos ou necessidades específicas, somam-se a esses valores. A bolsa é custo do serviço, e não remuneração de servidor. Valores sem encargos. A Recomendação CNMP n° 82/2021 lembra que o serviço pode ser apoiado com recursos do Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente (ECA, art. 260, §2°).

CAPÍTULO VII

Sobreaviso técnico no Família Acolhedora

O acolhimento familiar precisa de alguém acessível quando uma urgência acontece às duas da manhã de um domingo. A questão jurídica não é se essa disponibilidade é necessária, mas como instituí-la e remunerá-la de forma lícita.

CONCLUSÃO CENTRAL

A disponibilidade técnica fora do expediente é uma necessidade institucional reconhecida pela orientação nacional, mas a legislação municipal vigente não autoriza remunerá-la para psicólogos e assistentes sociais. Enquanto não houver lei específica, o Município não deve impor escala de prontidão com restrição ao descanso; deve organizar o fluxo de urgência com a rede e compensar, conforme a legislação vigente, apenas o trabalho efetivamente prestado. A solução definitiva é uma lei municipal de sobreaviso para os serviços socioassistenciais.

A necessidade segundo a orientação nacional

O Guia de Acolhimento Familiar (Caderno 2, 2021) indica que o serviço deve flexibilizar o atendimento para períodos como fins de semana e período noturno, manter profissional em esquema de sobreaviso para demandas urgentes relativas às crianças acolhidas e prever o pagamento de horas de sobreaviso à equipe técnica, conforme a legislação (pp. 78 a 81). Duas observações delimitam esse alcance. O Guia é publicação de organizações da sociedade civil em parceria com a então SNAS, e não norma do MDS; é orientação técnica qualificada, mas não fonte de obrigação remuneratória. E o próprio Guia condiciona o pagamento ao que estiver previsto na legislação, remetendo o tema ao ente federado, que deve legislar.

A Tipificação Nacional define a proteção do acolhimento como ininterrupta. Isso se refere à continuidade da proteção da criança, que vive com a família acolhedora, e não obriga a manter técnicos trabalhando presencialmente 24 horas.

O que a lei municipal prevê

A Lei nº 388/2004 inclui o sobreaviso entre as vantagens e o disciplina no art. 43-B para motoristas lotados na Secretaria Municipal de Saúde, em situações específicas. Essa regra não alcança outros cargos. Vantagens pecuniárias de servidores são de interpretação estrita e dependem de previsão legal expressa (CF, art. 37, caput e inciso X); a extensão por analogia equivaleria a aumentar remuneração sem lei, o que nem o Judiciário pode fazer (Súmula Vinculante nº 37); e horas extraordinárias e dedicação exclusiva têm fatos geradores diferentes, que não remuneram a espera.

Por que a lei é indispensável

Fundamento	Consequência
CF, art. 37, X	A remuneração dos servidores somente pode ser fixada ou alterada por lei específica. Decreto pode organizar a escala, mas não pode criar a parcela.
CF, art. 61, §1º, II, a (simetria)	Iniciativa privativa do Prefeito para leis que aumentem a remuneração de servidores do Executivo.
CF, art. 169, §1º	Concessão de vantagem exige prévia dotação orçamentária e autorização específica na LDO.

Fundamento	Consequência
LRF, arts. 16, 17 e 22	Estimativa de impacto; despesa obrigatória de caráter continuado; vedação de concessão de vantagem se ultrapassado o limite prudencial.
Regime estatutário	A CLT (art. 244, §2°, sobreaviso de ferroviários, 1/3 da hora normal, escalas de até 24h) e a Súmula 428 do TST não se aplicam a servidores estatutários. Servem apenas como referência comparativa para o legislador municipal.

Situações que a lei precisa distinguir

Situação	Condição objetiva	Tratamento proposto
Sobreaviso	Servidor escalado previamente, fora do expediente e do local de trabalho, obrigado a manter-se acessível e apto a responder em prazo definido.	Parcela própria pela disponibilidade, calculada sobre as horas escaladas, conforme a lei.
Acionamento	Durante o sobreaviso, o servidor é chamado e trabalha: orientação telefônica técnica, deslocamento, visita, relatório emergencial.	Horas efetivamente trabalhadas, remuneradas como extraordinárias ou compensadas, sem somar a parcela de sobreaviso das mesmas horas.
Plantão presencial	Permanência no local de trabalho em turno adicional.	Regime próprio; não se confunde com sobreaviso.
Hora extraordinária	Trabalho além da jornada, autorizado, fora de escala de sobreaviso.	Regras do Estatuto; sujeita a limites e à vedação do art. 22 da LRF acima do limite prudencial.
Disponibilidade informal	Mensagens e ligações sem escala e sem dever formal de resposta.	Não deve ser prática; se reiterada, gera risco de passivo e de adoecimento. Registrar e encerrar.
Descanso e compensação	Intervalo mínimo após acionamento noturno prolongado.	A lei deve garantir descanso antes do retorno à jornada ordinária.

Dimensão da escala: por que dois técnicos não bastam

Cobertura	Horas de espera por ano	Por pessoa (2 técnicos)	Por pessoa (4 técnicos)	Por pessoa (5 técnicos)
S1: fins de semana e 10 feriados em dias úteis	2.736 h	26 h/semana	13 h/semana	11 h/semana
S2: todo o período fora do expediente	6.736 h	65 h/semana	32 h/semana	26 h/semana

S1 = 52 x 48h + 10 x 24h. S2 = 52 x 128h (168h semanais menos 40h de expediente) + 10 x 8h. Médias anuais, sem descontar férias.

Uma escala S2 com apenas a dupla do Família Acolhedora imporia a cada técnico mais de 60 horas semanais de restrição, o que é incompatível com o direito ao descanso e com a saúde do trabalhador. A escala precisa reunir quatro a cinco profissionais habilitados (técnicos da PSE, o técnico de recomposição, a coordenação e, se a lei permitir, técnicos do CRAS com formação no fluxo), ou começar pela cobertura S1, com retaguarda definida.

Fluxo de acionamento proposto

1. Ocorrência	2. Contato	3. Avaliação	4. Rede	5. Registro
A família acolhedora identifica a urgência: saúde, fuga, conflito grave, contato indevido, situação de risco.	Telefone institucional da escala, número único repassado só às famílias e à rede.	O técnico escalado orienta por telefone ou decide pela ida presencial.	Aciona quem tem competência: SAMU, polícia, Conselho Tutelar, plantão judiciário; informa a coordenação.	Relato em 24h: horário, duração, providências, com sigilo da criança.

O técnico escalado não substitui as competências do Conselho Tutelar, das forças de segurança, da saúde ou do Judiciário. A retaguarda (segundo técnico ou coordenação) é acionada em situações predefinidas: necessidade de deslocamento à noite, risco à integridade física ou retirada da criança da família acolhedora.

Exemplo de escala sem prontidão integral para todos

Faixa	Responsável primário	Retaguarda ou encaminhamento
Dias úteis, expediente	Equipe ordinária do FA	Fluxos com gestão, Conselho Tutelar e Judiciário
Noites e fins de semana	Um técnico escalado, em rodízio semanal entre 4 e 5 profissionais	Coordenação ou segundo técnico em hipóteses predefinidas
Feriados prolongados	Escala publicada com antecedência mínima	Idem
Férias e licenças	Substituto formalmente escalado	Comunicação prévia à rede e às famílias

Ordem de grandeza do custo

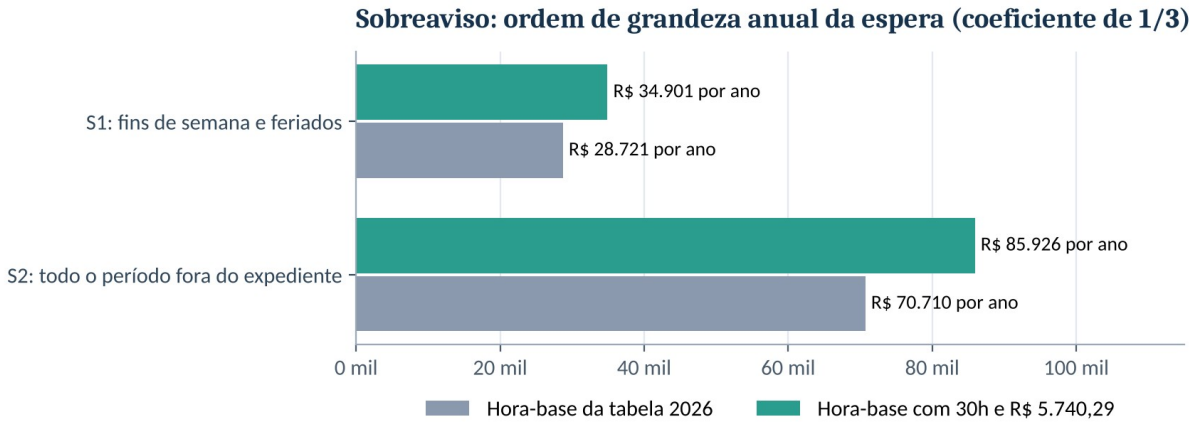


Figura 2. Custo anual da espera com coeficiente hipotético de 1/3 da hora-base e um técnico escalado por vez. Na tabela 2026, média entre Psicólogo de 40h (R$ 9,57 por hora de espera) e Assistente Social de 30h (R$ 11,43); com a proposta de 30 horas e R$ 5.740,29 para ambos, R$ 12,76. Exclui horas acionadas, encargos e reflexos.

Simulação por turno de 48h (coeficiente 1/3)	Cálculo	Valor
Psicólogo, tabela 2026 (40h)	R$ 5.740,29 / 200 x 1/3 x 48	R$ 459,22
Assistente Social, tabela 2026 (30h)	R$ 5.142,33 / 150 x 1/3 x 48	R$ 548,52
Psicólogo ou Assistente Social, proposta (30h)	R$ 5.740,29 / 150 x 1/3 x 48	R$ 612,30

O EXEMPLO NÃO É VALOR DEVIDO

O coeficiente de 1/3 e os divisores 200 e 150 (jornada semanal x 5) foram usados apenas para mostrar a ordem de grandeza; não são regra vigente do Município para esses cargos. O custo é linear no coeficiente: com 1/4, os valores caem 25%; com 1/5, 40%. A lei pode também adotar valor fixo por turno, o que facilita o controle e a previsibilidade.

Proposta de disciplina legislativa

Elemento	Proposta
Beneficiários	Servidores efetivos, legalmente habilitados, formalmente designados por ato para serviços socioassistenciais com exigência fundamentada de resposta fora do expediente, inicialmente o FA; extensível por decreto, dentro dos limites da lei, a outros serviços de PSE.
Escala	Ato escrito, mensal, publicado com antecedência mínima; rodízio obrigatório; limite de horas por servidor (sugestão: até 24h contínuas por escala e até 4 escalas de fim de semana por mês por servidor).
Prontidão exigida	Atender ao telefone em até 15 minutos e, quando necessário, iniciar o deslocamento em até 60 minutos.
Remuneração	Percentual da hora-base (a definir pelo impacto fiscal, com 1/3 como teto de referência) ou valor fixo por turno; base de cálculo igual ao vencimento do cargo; divisor igual à jornada mensal; teto mensal por servidor.
Acionamento	Horas trabalhadas registradas e pagas como extraordinárias ou lançadas no banco de horas, por opção do servidor (Capítulo XIII); vedado somar sobreaviso às mesmas horas.
Cumulações	Regra expressa sobre gratificações e horas extras; vedação de pagamento duplicado pelo mesmo fato.
Descanso	Intervalo mínimo após acionamento noturno; compensação em horário.
Controle	Registro de escalas e ocorrências; conferência pela chefia; relatório trimestral ao RH; LGPD e sigilo das crianças.
Revisão	Avaliação após 6 e 12 meses; ajuste do número de escalados conforme os acionamentos.
Fiscal	Estimativa anual com fins de semana e feriados; dotação; demonstração da origem dos recursos.

O roteiro completo para a Procuradoria, com um articulado orientativo, está no Anexo A.

CAPÍTULO VIII

Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Pessoas Idosas

Trata-se de um serviço de proteção social, e não de cuidado clínico. Seu objetivo é a autonomia, o acesso a direitos e a prevenção do isolamento de quem tem dificuldade de chegar ao CRAS.

Marco normativo e natureza

O serviço integra a Tipificação Nacional (Res. CNAS nº 109/2009), na Proteção Social Básica, referenciado ao CRAS. A Resolução CNAS/MDS nº 218/2025 ampliou o mesmo serviço para gestantes e crianças de 0 a 6 anos, passando a denominá-lo Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência, Pessoas Idosas, Gestantes e Crianças de 0 a 6 anos completos. O público de pessoas com deficiência e idosas permanece regido pela Tipificação e pelo caderno de orientações técnicas do MDS para o serviço.

Dimensão	Conteúdo
Público	Pessoas com deficiência e pessoas idosas em situação de vulnerabilidade, com prioridade a beneficiários do BPC e de programas de transferência de renda e a quem tem dificuldade de acesso ao CRAS.
Objetivos	Prevenir agravos que levem ao rompimento de vínculos e à institucionalização; promover acesso a benefícios, serviços e tecnologias assistivas; apoiar cuidadores familiares; fortalecer a autonomia.
O que não é	Atenção domiciliar de saúde, assistência de enfermagem ou disponibilização de cuidador pessoal permanente.
Metodologia	Acolhida, plano de desenvolvimento do usuário, visitas domiciliares sistemáticas, orientação à família, articulação com a saúde e a rede.

Equipe de referência

A recomendação do Ministério Público de Minas Gerais sobre a implantação do serviço, que se apoia no caderno de orientações técnicas do MDS, refere a seguinte composição: coordenador vinculado ao CRAS, dois profissionais de nível superior (assistente social e psicólogo ou terapeuta ocupacional) e um profissional de nível médio para até 20 usuários, nas ocupações da Resolução CNAS nº 9/2014. Trata-se de referência técnica, e não de piso legal obrigatório.

Função	A e B	C	Jornada	Vencimento-base (2026)
Assistente social	1	1	30h	R$ 5.142,33
Psicólogo	1	1	30h (proposta)	R$ 5.740,29
Educador Social	1	2	40h	R$ 2.500,00 (proposto)
Coordenação	integrada ao CRAS		horas identificadas	sem cargo novo
Custo mensal de referência	**R$ 13.382,62**	**R$ 15.882,62**		

Com um profissional de nível médio, a referência é de até 20 usuários; na realidade rural, a meta inicial de 15 a 20 deve ser testada em rotas reais nos três primeiros meses. Os técnicos superiores podem, em tese, ser os

mesmos do PAIF com horas reservadas, mas apenas se a equipe mínima do PAIF permanecer íntegra; no cenário A, isso é improvável.

O serviço é custeado pelo bloco da Proteção Social Básica; os recursos federais do Piso Básico Fixo são vinculados ao PAIF e às ações do CRAS. Na ausência de cofinanciamento específico, o custeio é municipal e deve constar da LOA, com estudo de custo.

CAPÍTULO IX

SPSBD-GC: gestantes e crianças de 0 a 6 anos

O serviço sucede o Programa Criança Feliz e traz regras mais rígidas de equipe. Para Nova Laranjeiras, que não aderiu ao programa anterior, o desafio é duplo: cumprir as vedações de acumulação e encontrar financiamento sem contar com um repasse federal ainda inexistente.

Marco normativo verificado

Norma	Conteúdo
Res. CNAS/MDS nº 218, de 25/11/2025	Inclui gestantes e crianças de 0 a 6 anos no Serviço de PSB no Domicílio da Tipificação. Vigência na publicação (DOU de 26/11/2025).
Res. CNAS/MDS nº 219, de 25/11/2025	Regulamenta o SPSBD-GC: equipe, limites, visitas e transição. Vigência a partir de 01/01/2026.
Res. CIT nº 30, de 06/10/2025	Pactua o serviço no SUAS, as regras de adesão e o cofinanciamento federal.
TCE-SP, Comunicado Conjunto GP/SDG nº 07/2026	Orientação a municípios paulistas, sem força para o Paraná, mas útil como referência de controle: implantar em territórios ainda não atendidos, dimensionar a equipe pela demanda, prever estratégias para áreas rurais.

Textos vigentes, sem alteração posterior identificada até outubro de 2026.

Regras essenciais

Tema	Regra	Dispositivo
Equipe	Técnico de referência (nível superior, NOB-RH e Res. CNAS nº 17/2011) e educador social (nível médio, Res. CNAS nº 9/2014).	Res. 219, arts. 13 e 15
Técnico e educadores	Técnico de 40h: até 16 educadores; de 30h: até 12; de 20h: até 8 (o de 20h pode atuar em até dois municípios).	Art. 16
Educador e beneficiários	Educador de 40h: até 40; de 30h: até 30; de 20h: até 20.	Art. 19
Visitas	Mínimo de duas por mês; máximo definido no Plano de Desenvolvimento da Criança e da Família.	Art. 9º
Formação	Capacitação antes do início das visitas; formação introdutória obrigatória para educadores.	Arts. 8º, 15 e 24
Referenciamento	Ao CRAS, integrado ao PAIF.	Arts. 8º, 10 e 14
Cadastro	Profissionais registrados no CadSUAS.	Art. 20
Transição	Prioridade a quem já aderiu ao PI-SUAS/Criança Feliz; período até 31/12/2026.	Arts. 25, 27 e 46
Novos municípios	Nova adesão sujeita a disponibilidade orçamentária e pactuação na CIT.	Art. 29

VEDAÇÕES DE ACUMULAÇÃO (RES. CNAS/MDS Nº 219/2025, ART. 15)

§1º: é vedada a acumulação das funções de técnico de referência e de educador social no mesmo município. §2º: é vedada a acumulação da função de técnico de referência do SPSBD-GC com a equipe de referência do PAIF no mesmo município. §3º: é vedada a acumulação da função de educador social do SPSBD-GC com qualquer outra função no mesmo município. Esses postos não podem ser projetados como jornadas compartilhadas com o PAIF.

Cofinanciamento federal: quanto, se e quando

A Resolução CIT nº 30/2025 combina uma parcela fixa (R$ 75 x 60% por educador, limitada ao número de referência) e uma parcela variável (R$ 75 x 40% por beneficiário visitado ao menos duas vezes no mês), com teto de R$ 75 por beneficiário (arts. 32 e 40). A elegibilidade exige técnico de referência no CadSUAS, saldo em conta não superior a seis vezes o valor mensal de referência e cumprimento de ao menos 60% da meta mensal para o público prioritário (art. 33).

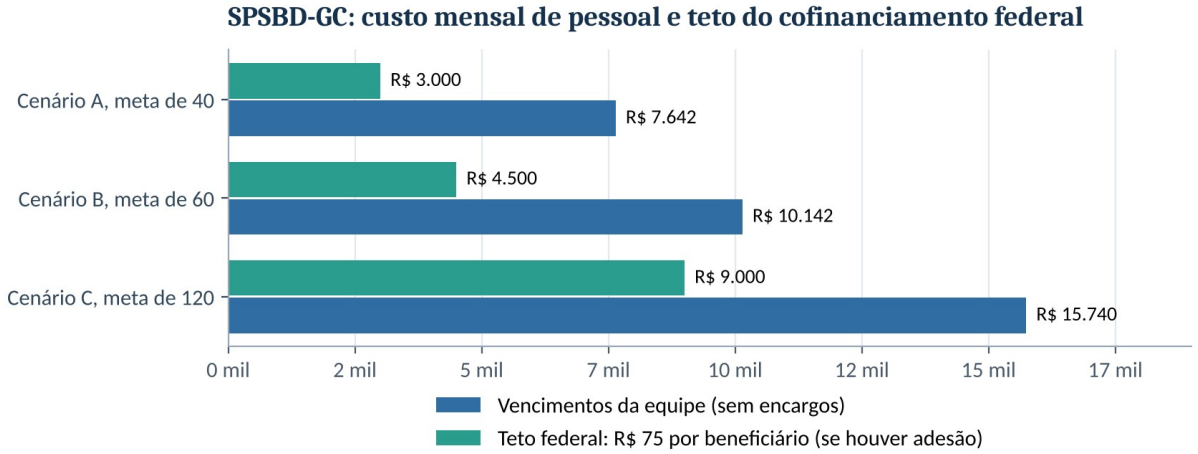


Figura 3. Mesmo com adesão e cumprimento integral das metas, o teto federal cobre menos da metade dos vencimentos da equipe nos cenários A e B, sem contar encargos, transporte e materiais.

SITUAÇÃO DE NOVA LARANJEIRAS

O município não aderiu ao Programa Criança Feliz. Pela Resolução nº 219/2025, a adesão de municípios nessa situação depende de novo processo, condicionado à disponibilidade orçamentária e à pactuação na CIT (art. 29). Não se identificou abertura de adesão para novos municípios até outubro de 2026. Logo, qualquer implantação imediata seria integralmente custeada pelo Município, e a receita federal futura não pode ser considerada no planejamento orçamentário.

Composição por cenário

Cenário	Composição	Meta inicial	Vencimentos por mês	Teto federal por mês
A	1 técnico 30h e 1 educador 40h	40	R$ 7.642,33	R$ 3.000
B	1 técnico 30h e 2 educadores 40h	60	R$ 10.142,33	R$ 4.500
C	1 técnico 30h e 4 educadores 40h	120	R$ 15.740,29	R$ 9.000

Técnico dos cenários A e B exemplificado por Assistente Social (R$ 5.142,33); do cenário C, por Psicólogo (R$ 5.740,29). Educador Social com vencimento proposto de R$ 2.500,00 (Capítulo XV). Meta inicial abaixo do teto teórico (40 por educador de 40h) por causa dos deslocamentos rurais.

Há uma otimização admissível. Com dois a quatro educadores, um técnico de 20h atende ao limite do art. 16 (até 8 educadores). A Resolução veda acumular a função de técnico com o PAIF e com a de educador, mas não com a PSB no Domicílio para pessoas com deficiência e idosas. Assim, um técnico de nível superior poderia, em tese, dividir 20h no SPSBD-GC e o restante na PSB no Domicílio, reduzindo um posto. Essa organização deve ser apresentada à gestão estadual do SUAS no momento da adesão.

A recomendação é tratar o SPSBD-GC como módulo condicionado: preparar o desenho (cargo de educador social criado por lei, fluxos com a saúde e a educação, mapeamento das gestantes e crianças prioritárias) e implantá-lo quando houver adesão federal aberta e aceita ou decisão expressa de custeio municipal integral, aprovada com impacto fiscal.

CAPÍTULO X

Cenários de dimensionamento das equipes

Três cenários organizam a decisão sobre o tamanho das equipes. Todos partem da estrutura atual, incorporam os novos serviços e formam a equipe do Família Acolhedora com horas reservadas da Proteção Social Especial, acompanhadas da recomposição correspondente.

Construção dos cenários

Etapa	A	B	C	Comentário
1. Estrutura anterior aos novos serviços	17	23	34	Base de comparação
2. Com serviços domiciliares e FA com 3 postos exclusivos	25	32	46	Alternativa de maior custo, descartada
3. FA com horas reservadas da PSE e recomposição técnica	22 (+1)	30	43	Cenários adotados

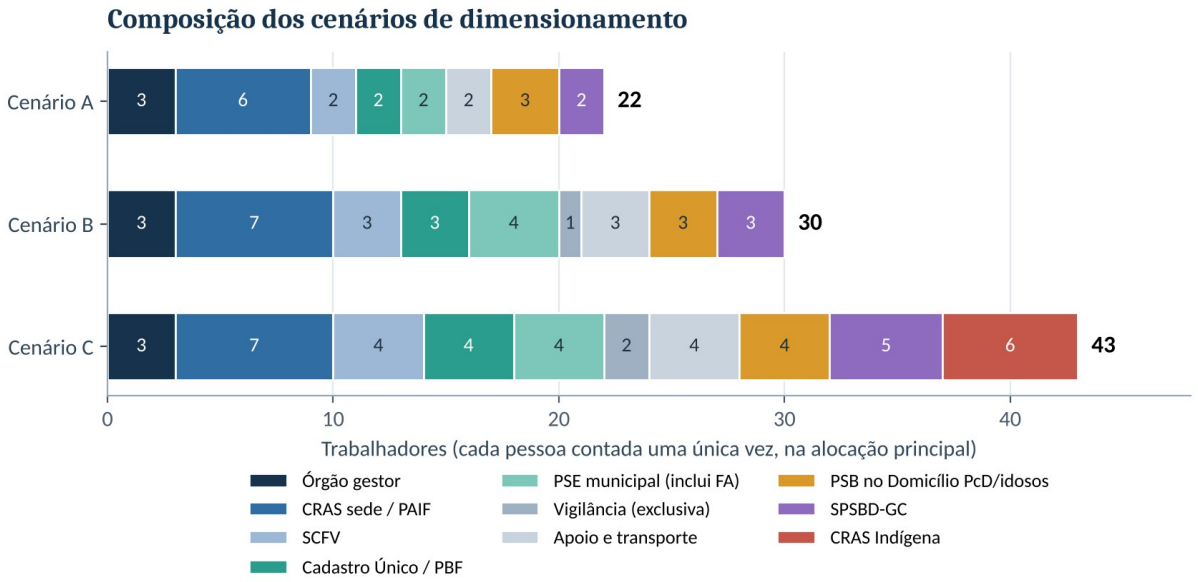


Figura 4. Composição dos cenários por área, com cada trabalhador contado uma única vez.

Quadro detalhado

Área	A	B	C	Composição no cenário B	Horas técnicas em B
Órgão gestor	3	3	3	Gestão, direção, Oficial Administrativo	
CRAS sede e PAIF	6	7	7	Coordenação, 2 assistentes sociais 30h, psicólogo 30h, 2 de nível médio 40h, administrativo 40h	90 sup. e 80 médio
SCFV	2	3	4	3 educadores sociais 40h	120
Cadastro Único e PBF	2	3	4	Coordenação e 2 entrevistadores 40h	120
PSE municipal (inclui FA)	2	4	4	Assistente social 30h, psicólogo 30h, técnico de recomposição 30h, administrativo 40h	90 sup. (cerca de 28 no FA)

Área	A	B	C	Composição no cenário B	Horas técnicas em B
Vigilância (exclusiva)	0	1	2	Técnico de nível superior	30 a 40
Apoio e transporte	2	3	4	Serviços gerais e 2 motoristas	
PSB no Domicílio PcD e idosos	3	3	4	Assistente social 30h, psicólogo 30h, educador 40h	60 sup. e 40 médio
SPSBD-GC (condicionado)	2	3	5	Técnico 30h e 2 educadores 40h	30 e 80
CRAS Indígena	0	0	6		
Total	**22**	**30**	**43**	**B sem SPSBD-GC: 27. A com recomposição: 23.**	

Regras de contagem: cada pessoa aparece uma vez, na alocação principal; a equipe do FA é formada por horas da PSE, e não por pessoas adicionais, exceto a recomposição; postos do SPSBD-GC nunca são compartilhados (art. 15 da Res. 219/2025); a coordenação do CRAS não é contada como técnico do PAIF. Horas técnicas já consideram a jornada de 30 horas proposta para o nível superior.

Leitura de cada cenário

O cenário A (Essencial, 22 ou 23 trabalhadores) é o mínimo de funcionamento. Não acompanha a demanda do Cadastro Único, que supera o parâmetro de Pequeno Porte I, e depende de a PSE absorver o Família Acolhedora sem recomposição. Serve apenas como etapa transitória da implantação.

O cenário B (Recomendado, 30 trabalhadores) atende ao parâmetro técnico mais próximo da demanda do Cadastro Único, dá ao CRAS suas duas assistentes sociais, regulariza o SCFV, dá à Vigilância um técnico próprio e torna o Família Acolhedora viável sem desassistir a PSE. É o cenário recomendado como referência do plano.

O cenário C (Ampliado, 43 trabalhadores) é o horizonte de expansão, ativado por decisão sobre o CRAS Indígena e pela ampliação do SPSBD-GC e do SCFV. Não deve orientar o orçamento dos primeiros anos do plano.

Sequência de implantação dentro do cenário B

Ordem	Módulo	Postos	Motivo da prioridade
1	Recomposição da PSE e equipe formal do Família Acolhedora	+1	Determinação do MP; proteção de crianças; risco jurídico atual.
2	Segunda assistente social no CRAS e substituição do afastamento	+1	Afastamento atual e demanda do Cadastro Único.
3	Regularização do SCFV (educadores sociais)	até +3	Desvio de função em curso; passivo remuneratório.
4	Cadastro Único e motorista	+2	Gargalos operacionais de todos os serviços externos.
5	PSB no Domicílio para PcD e idosos	+3	Novo serviço; custeio municipal.
6	Vigilância exclusiva	+1	Sustenta o planejamento e o monitoramento.
7	SPSBD-GC	+3	Condicionado à adesão ou à decisão de custeio.

O número de novos vínculos depende de quantos postos já estão providos. A coluna de postos indica o módulo, e não necessariamente contratações.

CAPÍTULO XI

Regularidade funcional, cargos e atribuições

O cargo público é criado por lei, com atribuições definidas em lei. Lotação, designação, formação acadêmica ou necessidade do serviço não transformam o cargo ocupado. Regularizar significa fazer as tarefas reais coincidirem com o cargo, e não o contrário.

Marco jurídico

Fundamento	Conteúdo relevante
CF, art. 37, II	A investidura em cargo efetivo depende de aprovação prévia em concurso público, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.
STF, Súmula Vinculante nº 43	É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem concurso destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual foi investido.
STJ, Súmula nº 378	Reconhecido o desvio de função, o servidor faz jus às diferenças salariais decorrentes, sem direito ao reenquadramento no cargo.
STF, Súmula Vinculante nº 37	Não cabe ao Judiciário aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento de isonomia. A correção de assimetrias é tarefa do legislador.
Lei Municipal nº 388/2004, arts. 3º e 7º	Regulamentação das atribuições e Manual de Ocupações.
Res. CNAS nº 17/2011 e nº 9/2014	Categorias de nível superior das equipes de referência e ocupações de nível médio e fundamental do SUAS (orientador ou educador social, cuidador social, agente administrativo, entre outras).

Auxiliares administrativas no SCFV: análise do desvio

O relato de auxiliares administrativas conduzindo grupos do SCFV exige verificação em três camadas. A primeira é normativa: o que a lei municipal e o edital de ingresso atribuem ao cargo de Auxiliar Administrativo. A segunda é fática: que atividades a servidora efetivamente realiza, se apoia a logística das turmas (inscrição, frequência, material) ou se planeja e conduz, de forma habitual e autônoma, encontros socioeducativos. A terceira é temporal: se a situação é eventual ou permanente.

Atividade	Compatível com apoio administrativo?	Fundamento
Recepção, inscrição, controle de frequência, registro no SISC	Sim, presumivelmente	Natureza administrativa
Organização de material e espaço; apoio logístico a grupos	Sim, presumivelmente	Atividade-meio
Planejamento de percursos socioeducativos	Não	Atribuição de educador social sob referência técnica (Res. CNAS nº 9/2014)
Condução habitual e autônoma de grupos; mediação de conflitos	Não	Idem

O QUE NÃO FAZER

Não se regulariza desvio de função por portaria de designação, por gratificação criada sem lei nem por transposição da servidora para o cargo de educador social. Essas medidas violam o art. 37, II, da Constituição e a Súmula Vinculante nº 43, e não afastam o passivo das diferenças remuneratórias (Súmula 378 do STJ).

Alternativas lícitas de regularização

	Alternativa	Condições	Avaliação
1	Reconduzir às atribuições do cargo	Cessar a condução habitual de grupos; manter o apoio administrativo ao SCFV.	Imediata e obrigatória; exige cobertura das turmas por outro meio.
2	Prover o cargo de Agente Social	Verificar se a lei atribui ao cargo atividades socioeducativas; se houver vagas e concurso válido, nomear; senão, novo concurso.	Preferível se as atribuições legais forem compatíveis, porque aproveita cargo existente.
3	Criar o cargo de Educador Social	Lei de iniciativa do Executivo, atribuições conforme a Res. CNAS nº 9/2014, impacto fiscal, concurso.	Mais segura se o Agente Social for incompatível; prazo maior. Recomendada por este estudo.
4	Contratação temporária	Somente para necessidade temporária de excepcional interesse público (CF, art. 37, IX), com lei autorizativa.	Transitória; inadequada para serviço continuado.
5	Parceria com OSC	Execução indireta do SCFV por entidade inscrita no CMAS, nos termos da Lei nº 13.019/2014.	Possível; exige chamamento público e monitoramento.

Matriz de compatibilidade das funções compartilhadas

A matriz cruza funções que um mesmo servidor poderia acumular, dentro de sua jornada, segundo as normas identificadas.

Função de origem / função adicional	PAIF	PSE	FA	PSB-D PcD e idosos	SPSBD-GC técnico	SPSBD-GC educador	Vigilância
Técnico do PAIF		Cond.	Cond.	Cond.	Vedado	Vedado	Cond.
Técnico da PSE	Cond.		Recom.	Cond.	Cond.	Vedado	Cond.
Técnico de referência do SPSBD-GC	Vedado	Cond.	Cond.	Cond.		Vedado	Cond.
Educador social do SPSBD-GC	Vedado	Vedado	Vedado	Vedado	Vedado		Vedado
Coordenação do CRAS	Cond.	Evitar	Evitar	Cond.	Vedado	Vedado	Cond.

Vedado: vedado por norma (Res. CNAS/MDS nº 219/2025, art. 15, §§1º a 3º, vedação no mesmo município). Recom. (recomendado): compartilhamento recomendado por afinidade de nível de proteção, com horas formalizadas. Cond. (condicionado): admissível somente com horas formalizadas, sem reduzir a equipe de referência abaixo do mínimo e sem extrapolar a jornada. Evitar: desaconselhável, porque dilui a função de coordenação. A matriz não dispensa a verificação das atribuições legais de cada cargo.

Rotina de regularização recomendada

1. Matriz de cargos	2. Tarefas reais	3. Lacunas e riscos	4. Atos de ajuste	5. Projeto de lei
Cargo, atribuições legais e edital de ingresso.	Levantamento por entrevista e registro de 4 semanas.	Desvio, dupla contagem, jornada excedida.	Lotação, designação com horas, recondução.	Atribuições, criação de cargo e impacto fiscal.

Descrições vigentes: o que diz o edital de 2024

As atribuições publicadas no Anexo I do Concurso Público nº 01/2024 do Município, organizado pela Fundação de Apoio ao Desenvolvimento da Unicentro, mostram descrições concebidas para a administração em geral e anteriores à organização do SUAS. Nenhuma atribuição menciona o CRAS, o CREAS, o SUAS ou os serviços tipificados. A do Psicólogo concentra-se em psicologia organizacional (perfis psicológicos, recrutamento, seleção e avaliação de pessoal) e no encaminhamento de pessoas com deficiência a classes especiais. A da Assistente Social usa terminologia superada, como seleção de candidatos a amparo em serviços de assistência à "infância abandonada" e a "cegos". As do Auxiliar Administrativo e do Motorista não contemplam o apoio aos serviços socioassistenciais nem o transporte de equipes e usuários.

Cargo	Descrição vigente (Anexo I, Concurso nº 01/2024)	Atividade realizada no SUAS municipal
Psicólogo	Programas de ajustamento psicossocial no contexto organizacional; perfis psicológicos; recrutamento, seleção e avaliação de desempenho de pessoal; encaminhamento de pessoas com deficiência a classes especiais.	Acompanhamento familiar no PAIF e na PSE, relatórios ao Sistema de Justiça, Família Acolhedora, atendimento na Terra Indígena.
Assistente Social	Pesquisas sociais; reabilitação profissional; encaminhamento de pacientes a hospitais; seleção para amparo à velhice, à "infância abandonada" e a "cegos"; levantamentos para planejamento habitacional.	Acolhida e acompanhamento no PAIF e na PSE, benefícios eventuais, BPC e Bolsa Família, estudos sociais, Família Acolhedora.
Auxiliar Administrativo	Digitação, arquivo, expedição de correspondência, controle de processos e de material.	Recepção e agendamento no CRAS, registros do SCFV e apoio aos serviços.
Motorista	Condução de veículos, manutenção preventiva, auxílio a médicos e enfermeiros no transporte de pacientes.	Transporte de equipes e usuários para visitas, grupos, audiências e acolhimentos, em estradas rurais.

Fonte: Município de Nova Laranjeiras, Concurso Público nº 01/2024, Anexo I, Requisitos e atribuições dos cargos (síntese).

CAPÍTULO XII

Proposta de redação das atribuições dos cargos

As descrições a seguir foram escritas no formato em que a Vigilância entende que deveriam constar da lei: requisitos, jornada, descrição sumária e atribuições organizadas em incisos, com o detalhamento necessário para orientar o trabalho, o concurso e a avaliação de desempenho.

A redação proposta destina-se ao anexo de cargos da Lei nº 388/2004 ou à lei específica do quadro do SUAS, se a Administração optar por criá-lo (Capítulo XV), e ao Manual de Ocupações previsto nos arts. 3º e 7º da mesma lei. Quando a atualização acrescentar atribuições de natureza diversa das originais do cargo, ela deve ser feita por lei, em respeito ao art. 37, II, da Constituição e à Súmula Vinculante nº 43. Os requisitos de escolaridade do edital de 2024 foram mantidos; a Administração pode avaliar sua atualização para concursos futuros, sem efeito sobre os atuais ocupantes.

Disposições comuns a todos os cargos que atuam no SUAS

Recomenda-se que a lei contenha um dispositivo geral, aplicável a todos os cargos com exercício nos serviços socioassistenciais, com a seguinte redação orientativa:

> *Art. Os servidores em exercício nas unidades, serviços, programas e benefícios do Sistema Único de Assistência Social, além das atribuições próprias de seu cargo, deverão:*

I - observar os princípios e diretrizes da Lei Orgânica da Assistência Social, da Política Nacional de Assistência Social e das normas do SUAS, com respeito à dignidade, à autonomia e à diversidade dos usuários, sem discriminação de qualquer natureza;

II - guardar sigilo sobre as informações de usuários a que tiverem acesso, observadas a Lei nº 13.709/2018 e as normas éticas das profissões regulamentadas;

III - registrar as atividades realizadas nos instrumentos e sistemas oficiais, com fidedignidade e nos prazos estabelecidos;

IV - participar das reuniões de equipe, do planejamento, das atividades de educação permanente e das avaliações de desempenho;

V - comunicar imediatamente à chefia ou ao técnico de referência situações de risco ou violação de direitos de que tomarem conhecimento;

VI - zelar pelo patrimônio, pelos equipamentos e pelos veículos públicos utilizados no serviço;

VII - atuar com respeito às especificidades culturais e linguísticas dos povos indígenas, em articulação com suas lideranças e com os órgãos competentes.

Psicólogo

Grupo ocupacional	Nível superior
Requisitos para provimento	Curso superior completo em Psicologia, reconhecido pelo MEC, e registro ativo no Conselho Regional de Psicologia.
Jornada	30 (trinta) horas semanais, em turnos diários de 6 (seis) horas, sem redução de vencimento (Capítulo XIII).
Lotação	Unidades e serviços da Secretaria Municipal de Assistência Social, ou da área em que estiver lotado.

Descrição sumária

Planejar, executar e avaliar ações psicossociais junto a famílias, grupos e indivíduos nos serviços, programas e benefícios do SUAS, com foco no fortalecimento de vínculos familiares e comunitários, na prevenção de riscos, na proteção diante de violações de direitos e na promoção da autonomia, sem caráter de psicoterapia clínica, conforme as referências técnicas do Conselho Federal de Psicologia para a atuação no SUAS.

Atribuições comuns

I - realizar acolhida, escuta qualificada e atendimento psicossocial de famílias e indivíduos, em caráter particularizado ou coletivo;

II - elaborar, com a família e com a equipe, o plano de acompanhamento familiar e avaliar periodicamente seus resultados;

III - planejar e conduzir oficinas, grupos e encontros com famílias, voltados à convivência, à reflexão e ao fortalecimento de vínculos;

IV - realizar visitas domiciliares e busca ativa nas áreas urbana, rural e na Terra Indígena, com mediação intercultural quando necessária;

V - elaborar documentos psicológicos, relatórios, informes e pareceres técnicos, inclusive para o Poder Judiciário, o Ministério Público e o Conselho Tutelar, observadas as resoluções do Conselho Federal de Psicologia sobre documentos escritos;

VI - realizar encaminhamentos qualificados para a rede socioassistencial e para as demais políticas públicas e acompanhar seus desdobramentos;

VII - participar de estudos de caso, reuniões de rede e da construção de fluxos intersetoriais com saúde, educação, Sistema de Justiça e Sistema de Garantia de Direitos;

VIII - registrar atendimentos em prontuário e sistemas oficiais;

IX - participar do planejamento, da Vigilância Socioassistencial e da avaliação dos serviços;

X - exercer, quando designado, a referência técnica de grupos do SCFV, a coordenação de unidade ou serviço e a supervisão técnica de profissionais de nível médio;

XI - integrar a escala de sobreaviso, quando instituída em lei e regularmente designado.

Atribuições específicas na Proteção Social Especial e no Família Acolhedora

XII - atender famílias e indivíduos em situação de violência, negligência, abandono ou outras violações de direitos, com foco na proteção e na superação da situação;

XIII - realizar a avaliação psicossocial, a preparação e a formação das famílias candidatas ao acolhimento familiar e acompanhar as famílias habilitadas;

XIV - escutar e acompanhar a criança ou o adolescente acolhido, com atenção ao seu desenvolvimento e à sua história;

XV - elaborar, com a assistente social, o Plano Individual de Atendimento e os relatórios periódicos ao Juízo;

XVI - conduzir, com a equipe, os processos de aproximação, vinculação, reintegração familiar ou desligamento e o acompanhamento posterior.

Assistente Social

Grupo ocupacional	Nível superior
Requisitos para provimento	Curso superior completo em Serviço Social, reconhecido pelo MEC, e registro ativo no Conselho Regional de Serviço Social.
Jornada	30 (trinta) horas semanais (Lei nº 8.662/1993, art. 5º-A), em turnos diários de 6 (seis) horas.
Lotação	Unidades e serviços da Secretaria Municipal de Assistência Social, ou da área em que estiver lotada.

Descrição sumária

Planejar, executar, coordenar e avaliar ações socioassistenciais de proteção social básica e especial, com foco na garantia de direitos, no acesso a benefícios, serviços e políticas públicas e no acompanhamento de famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade e risco social, observadas as competências e atribuições privativas definidas na Lei nº 8.662/1993.

Atribuições comuns

I - realizar acolhida, atendimento particularizado e acompanhamento familiar, com elaboração e avaliação do plano de acompanhamento;

II - realizar estudos sociais, visitas domiciliares, laudos, relatórios e pareceres em matéria de Serviço Social, inclusive para o Poder Judiciário, o Ministério Público e o Conselho Tutelar;

III - avaliar situações para concessão de benefícios eventuais, nos termos da regulamentação municipal;

IV - orientar e encaminhar para o Benefício de Prestação Continuada, o Programa Bolsa Família, a tarifa social e demais benefícios e políticas;

V - acompanhar as famílias em descumprimento de condicionalidades do Programa Bolsa Família;

VI - planejar e conduzir oficinas e ações coletivas com famílias e ações comunitárias;

VII - realizar busca ativa e atendimento itinerante nas áreas rural e na Terra Indígena;

VIII - realizar encaminhamentos qualificados e participar da articulação da rede e dos fluxos intersetoriais;

IX - registrar atendimentos em prontuário e sistemas oficiais;

X - participar do planejamento, da Vigilância Socioassistencial e da avaliação dos serviços;

XI - exercer, quando designada, a coordenação de unidade ou serviço, a referência técnica de grupos do SCFV e a supervisão técnica de profissionais de nível médio;

XII - integrar a escala de sobreaviso, quando instituída em lei e regularmente designada.

Atribuições específicas na Proteção Social Especial e no Família Acolhedora

XIII - acompanhar famílias e indivíduos em situação de violação de direitos, articulando a proteção com a rede e o Sistema de Garantia de Direitos;

XIV - realizar o estudo social das famílias acolhedoras e das famílias de origem;

XV - elaborar, com o psicólogo, o Plano Individual de Atendimento e os relatórios periódicos ao Juízo;

XVI - promover o acesso da família de origem a benefícios, serviços e programas que favoreçam a reintegração familiar.

Pedagogo

Grupo ocupacional	Nível superior
Requisitos para provimento	Curso superior completo de Licenciatura em Pedagogia, reconhecido pelo MEC.
Jornada	30 (trinta) horas semanais, em turnos diários de 6 (seis) horas, sem redução de vencimento (Capítulo XIII).
Lotação	Unidades e serviços da Secretaria Municipal de Assistência Social, ou da área em que estiver lotado, distinto do cargo do magistério.

Descrição sumária

Planejar, orientar, executar e avaliar as dimensões pedagógicas e socioeducativas dos serviços socioassistenciais, em especial o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos e as ações voltadas à primeira infância, a crianças, adolescentes, jovens e pessoas idosas, integrando a equipe de nível superior do SUAS.

Atribuições

I - elaborar, com a equipe de referência do CRAS, os percursos socioeducativos do SCFV por ciclo de vida, com objetivos, temas, metodologias e formas de avaliação;

II - orientar e acompanhar pedagogicamente os educadores sociais e organizar sua formação continuada;

III - planejar atividades lúdicas, culturais, esportivas e de convivência adequadas a cada faixa etária e ao contexto rural e indígena;

IV - exercer, quando designado, a referência técnica de grupos do SCFV, com acompanhamento dos participantes e articulação com o PAIF;

V - apoiar as ações de estímulo ao desenvolvimento infantil e à parentalidade nos serviços de proteção no domicílio;

VI - acompanhar a trajetória escolar de crianças e adolescentes atendidos e articular-se com a rede de educação, inclusive na prevenção da evasão escolar e do trabalho infantil;

VII - produzir materiais socioeducativos e instrumentos de registro e avaliação dos grupos;

VIII - participar de estudos de caso, reuniões de rede, planejamento e Vigilância Socioassistencial;

IX - registrar as atividades nos instrumentos e sistemas oficiais.

Oficial Administrativo

Grupo ocupacional	Nível médio
Requisitos para provimento	Ensino médio completo.
Jornada	40 (quarenta) horas semanais.

Descrição sumária

Executar atividades administrativas de maior complexidade na gestão do SUAS, nas áreas orçamentária, financeira, de pessoal, de compras, de sistemas e de apoio aos conselhos.

Atribuições

I - apoiar a execução orçamentária e financeira do Fundo Municipal de Assistência Social e dos fundos vinculados;

II - preparar a prestação de contas do cofinanciamento federal e estadual, o Demonstrativo Sintético e os relatórios de gestão;

III - manter atualizados o CadSUAS e os sistemas da Rede SUAS sob responsabilidade da gestão;

IV - instruir processos de compras, contratos, convênios e parcerias com organizações da sociedade civil;

V - apoiar a secretaria executiva do Conselho Municipal de Assistência Social e dos demais conselhos vinculados à Secretaria;

VI - organizar documentos, atos, registros funcionais e o controle de frequência da Secretaria;

VII - produzir planilhas, quadros e relatórios gerenciais para a gestão e para a Vigilância Socioassistencial;

VIII - orientar e apoiar os servidores de apoio administrativo das unidades.

Agente Social

Grupo ocupacional	Nível médio
Requisitos para provimento	Ensino médio completo.
Jornada	40 (quarenta) horas semanais.

Descrição sumária

Atuar como profissional de nível médio das equipes de referência do SUAS, no apoio às ações de acolhida, mobilização, busca ativa e atividades socioeducativas, sempre sob orientação de técnico de nível superior.

Atribuições

I - realizar recepção, acolhida inicial, agendamento e orientações gerais ao público no CRAS e nas demais unidades;

II - apoiar a busca ativa e as visitas domiciliares, acompanhando os técnicos de nível superior;

III - mobilizar famílias e comunidades para as atividades do PAIF e do SCFV;

IV - planejar, com o técnico de referência, e conduzir atividades socioeducativas e de convivência em grupo;

V - apoiar a organização de oficinas com famílias, campanhas e ações comunitárias;

VI - registrar informações em formulários, prontuários e sistemas, nos limites de sua competência;

VII - apoiar o atendimento itinerante nas localidades rurais e na Terra Indígena;

VIII - comunicar ao técnico de referência situações de risco ou violação de direitos identificadas;

IX - participar das reuniões de equipe e das atividades de educação permanente.

Educador Social (cargo a criar)

Grupo ocupacional	Nível médio
Requisitos para provimento	Ensino médio completo. Participação obrigatória em formação introdutória antes do início das atividades e em formação continuada.
Jornada	40 (quarenta) horas semanais.
Lotações possíveis	SCFV; PSB no Domicílio para pessoas com deficiência e idosas; SPSBD-GC, neste caso com exclusividade (Res. CNAS/MDS nº 219/2025, art. 15, §3º).

Descrição sumária

Planejar e conduzir atividades socioeducativas e de convivência e realizar visitas domiciliares sistemáticas nos serviços de proteção social básica, sob referência de técnico de nível superior, nos termos da Resolução CNAS nº 9/2014.

Atribuições

I - planejar, com o técnico de referência, os encontros e percursos socioeducativos dos grupos sob sua responsabilidade;

II - conduzir os grupos e oficinas do SCFV nos polos urbanos e rurais, promovendo a convivência, a participação e o respeito à diversidade;

III - acolher os participantes e mediar conflitos no âmbito do grupo;

IV - realizar visitas domiciliares sistemáticas aos usuários da Proteção Social Básica no Domicílio e, quando lotado no serviço, às gestantes e crianças do SPSBD-GC, conforme o plano de cada família;

V - registrar frequência, atividades e a evolução dos participantes nos instrumentos e sistemas oficiais;

VI - identificar e comunicar ao técnico de referência, no mesmo dia, situações de risco ou violação de direitos;

VII - mobilizar os participantes e procurar os faltosos, conforme orientação do técnico de referência;

VIII - organizar, com a equipe, eventos, passeios e atividades comunitárias dos grupos;

IX - participar do planejamento, das reuniões de equipe e da formação continuada.

Motorista

Grupo ocupacional	Operacional
Requisitos para provimento	1ª fase do ensino fundamental e Carteira Nacional de Habilitação nas categorias "D" ou "E".
Jornada	40 (quarenta) horas semanais.

Descrição sumária

Conduzir veículos oficiais no transporte de equipes técnicas, usuários e materiais dos serviços socioassistenciais, zelando pela segurança das pessoas transportadas e pela conservação da frota.

Atribuições

I - transportar as equipes nas visitas domiciliares, buscas ativas e atendimentos itinerantes nas áreas urbana, rural e na Terra Indígena;

II - transportar usuários, inclusive pessoas idosas, pessoas com deficiência e crianças acolhidas, com os cuidados de segurança e acessibilidade exigidos;

III - conduzir o transporte para audiências, atendimentos de saúde, grupos e eventos dos serviços;

IV - zelar pela manutenção preventiva, pela limpeza e pela documentação dos veículos e comunicar defeitos;

V - registrar quilometragem, roteiros, horários e ocorrências;

VI - guardar sigilo sobre as informações dos usuários a que tiver acesso durante o transporte;

VII - integrar escala de atendimento a urgências, quando instituída em lei.

Auxiliar Administrativo

Grupo ocupacional	Administrativo
Requisitos para provimento	Ensino fundamental completo.
Jornada	40 (quarenta) horas semanais.

Descrição sumária

Executar atividades administrativas de rotina nas unidades e serviços do SUAS.

Atribuições

I - realizar recepção, agendamento e encaminhamento interno do público;

II - organizar arquivos, prontuários físicos e documentos, com observância do sigilo;

III - controlar a frequência e as inscrições do SCFV e lançar as informações no sistema;

IV - apoiar a logística de grupos, reuniões e eventos;

V - redigir ofícios, memorandos e comunicações simples;

VI - controlar materiais e o almoxarifado da unidade.

Parágrafo único. A condução de grupos socioeducativos não integra as atribuições do cargo.

Auxiliar de Serviços Gerais

Grupo ocupacional	Operacional
Requisitos para provimento	1ª fase do ensino fundamental.
Jornada	40 (quarenta) horas semanais.

Descrição sumária

Executar serviços de limpeza, conservação, copa e apoio operacional nas unidades do SUAS.

Atribuições

I - manter a limpeza e a conservação do CRAS, do órgão gestor e dos polos do SCFV;

II - preparar e servir lanches das atividades de convivência, observadas as normas sanitárias;

III - apoiar a organização dos espaços para grupos, reuniões e eventos;

IV - comunicar necessidades de manutenção e zelar pelo uso adequado de materiais e equipamentos;

V - tratar os usuários com respeito e cordialidade, contribuindo para um ambiente acolhedor.

CAPÍTULO XIII

Jornada de trabalho: 30 horas, ajustes consensuais, banco de horas e teletrabalho

A valorização da força de trabalho do SUAS não se limita ao vencimento. A jornada, a forma de compensar o trabalho prestado fora do horário e a possibilidade de realizar remotamente atividades que não exigem presença são instrumentos de proteção à saúde, de qualidade técnica e de retenção de profissionais.

A recomendação

> **RECOMENDAÇÃO CENTRAL DESTE CAPÍTULO**
>
> A Vigilância recomenda que a lei municipal fixe em 30 horas semanais, cumpridas em turnos diários de 6 horas e sem redução de vencimento, a jornada dos três cargos de nível superior que compõem as equipes do SUAS: Psicólogo, Assistente Social e Pedagogo. Para a Assistente Social, a jornada de 30 horas já decorre de lei federal; para o Psicólogo e o Pedagogo, a medida depende de lei municipal. É a medida de maior efeito, por unidade de custo, sobre a equidade entre os cargos, a saúde dos profissionais, a qualidade do atendimento e a capacidade do Município de atrair e manter técnicos.

Três cargos com complexidade, responsabilidade e funções equivalentes

O art. 39, §1°, da Constituição determina que a fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observe a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos, os requisitos para a investidura e as peculiaridades de cada cargo. Aplicados ao SUAS de Nova Laranjeiras, esses critérios apontam para a mesma conclusão: Psicólogo, Assistente Social e Pedagogo ocupam posições equivalentes nas equipes, com trabalho de mesma natureza e de mesma exigência.

Critério (CF, art. 39, §1°)	Psicólogo	Assistente Social	Pedagogo
Requisito de investidura	Curso superior específico e registro no CRP	Curso superior específico e registro no CRESS	Licenciatura em Pedagogia
Posição nas equipes do SUAS	Equipe de referência (NOB-RH; Res. CNAS n° 17/2011)	Equipe de referência obrigatória (NOB-RH)	Categoria de nível superior do SUAS (Res. CNAS n° 17/2011)
Natureza do trabalho	Relacional e psicossocial, com famílias, grupos e indivíduos	Relacional e socioassistencial, com famílias, grupos e indivíduos	Relacional e socioeducativa, com grupos, educadores e famílias
Responsabilidade	Documentos com efeitos judiciais; responsabilidade ética perante o CFP	Documentos com efeitos judiciais; responsabilidade ética perante o CFESS	Percursos socioeducativos; orientação de educadores; responsabilidade pelos grupos
Exposição a sofrimento e violência	Alta e contínua	Alta e contínua	Alta, sobretudo no contato com crianças e adolescentes em risco
Jornada atual	40 horas	30 horas (lei federal)	40 horas

Hoje, porém, os três cargos têm jornadas e valores de hora muito diferentes. O Psicólogo trabalha dez horas a mais por semana do que a Assistente Social e recebe 16,3% menos por hora. O Pedagogo recebe o mesmo

vencimento mensal da Assistente Social, mas trabalha dez horas a mais, o que resulta em um valor-hora 25% menor. Não há fundamento funcional para essas diferenças: os profissionais dividem os mesmos casos, as mesmas famílias, as mesmas reuniões e o mesmo território. A diferença existe apenas porque a jornada da Assistente Social foi fixada por lei federal, e as dos demais ficaram na regra geral da tabela municipal.

Fundamentos para a jornada de 30 horas

Saúde do trabalhador

O trabalho técnico no SUAS envolve escuta continuada de situações de violência, abuso, negligência, luto e sofrimento intenso, acompanhamento de crianças afastadas de suas famílias, elaboração de documentos que embasam decisões judiciais e mediação de conflitos familiares e comunitários. A exposição prolongada a esse conteúdo produz desgaste psíquico e risco real de adoecimento. O reconhecimento institucional desse risco é crescente: a Organização Mundial da Saúde incluiu a síndrome de burnout na CID-11 como fenômeno ocupacional, vigente desde 2022; o Ministério da Saúde incluiu o burnout na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (Portaria GM/MS nº 1.999/2023); e a atualização da NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2024) passou a exigir que os fatores de risco psicossociais sejam considerados no gerenciamento de riscos ocupacionais. Embora a NR-1 se dirija às relações regidas pela CLT, ela indica o padrão de cuidado que se espera de qualquer empregador, inclusive o público.

Pesquisas com trabalhadores do próprio SUAS confirmam o quadro. Em estudo realizado na Universidade Federal de Minas Gerais com trabalhadores da gestão municipal do SUAS de uma capital do Sudeste, nove dos doze participantes apresentavam sintomas compatíveis com a síndrome de burnout e sete relataram uso de medicação ou de substâncias psicoativas para lidar com o trabalho (Guimarães, 2018). Trata-se de estudo qualitativo, sem pretensão estatística, mas com achados convergentes com a literatura sobre profissões de cuidado.

Evidência sobre jornadas reduzidas

A experiência internacional mais estudada sobre redução de jornada no setor público ocorreu na Islândia, entre 2015 e 2019, com mais de 2.500 trabalhadores do governo nacional e da prefeitura de Reykjavík, cerca de 1% da força de trabalho do país. A jornada passou de 40 para 35 ou 36 horas semanais, sem redução salarial. O relatório publicado em 2021 pelas organizações Autonomy e Alda concluiu que a produtividade e a prestação de serviços foram mantidas ou melhoraram na maioria dos locais, ao mesmo tempo em que os trabalhadores relataram menos estresse, menor risco de esgotamento e melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Após os testes, a maior parte dos trabalhadores islandeses passou a ter direito a jornadas menores.

No Brasil, o próprio legislador federal já reconheceu que profissões de forte demanda relacional pedem jornada menor: a Lei nº 8.856/1994 fixou 30 horas para fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais, e a Lei nº 12.317/2010 fixou 30 horas para assistentes sociais, vedando a redução de salário na adequação.

O movimento legislativo nacional para a Psicologia

A jornada de 30 horas para psicólogos é reivindicação histórica da categoria, defendida pelo Conselho Federal de Psicologia, e avançou de forma significativa nos últimos anos. O PLS nº 511/2017 teve parecer favorável aprovado na Comissão de Assuntos Econômicos do Senado em outubro de 2023. Em 12 de maio de 2026, a Câmara dos Deputados aprovou, por unanimidade e em caráter conclusivo na Comissão de Constituição e Justiça, o PL nº 1.214/2019, que altera a Lei nº 4.119/1962 para fixar a jornada dos psicólogos em até 30 horas semanais. O projeto foi recebido pelo Senado Federal em julho de 2026 e, até a data deste estudo, segue em tramitação.

Há debate jurídico sobre a aplicação automática de leis federais de jornada profissional aos servidores estatutários dos municípios, que têm autonomia para dispor sobre o regime de seus servidores. Ainda assim,

a direção é clara. Antecipar a medida por lei municipal permite ao Município organizar os turnos com calma, evitar ajustes abruptos e prevenir litígios, em vez de reagir depois a uma mudança nacional.

Precedentes municipais

Município	Medida	Fonte
Belo Horizonte (MG)	Jornada de 30 horas para psicólogos e assistentes sociais dos serviços do SUAS.	Lei Municipal nº 10.984/2016
Curitiba (PR)	Lei de redução de jornada citada como precedente para profissões da área; no concurso de 2022, o cargo de Psicólogo foi ofertado com jornada de 30 horas semanais.	Lei Municipal nº 14.429/2014, citada na Mensagem nº 004/2024 de Foz do Iguaçu; edital de 2022
Toledo (PR)	Psicólogo entre os cargos com jornada de 30 horas.	Lei Municipal nº 1.821/1999, alterada pela Lei nº 2.311/2020, citadas na Mensagem nº 004/2024 de Foz do Iguaçu
Foz do Iguaçu (PR)	Projeto de lei do Executivo reduzindo de 40 para 30 horas a jornada de Psicólogo, Nutricionista e Fonoaudiólogo, em turnos de 6 horas e com irredutibilidade de vencimentos.	Mensagem nº 004/2024
Ubatuba (SP)	Psicólogos efetivos de 40 horas podem cumprir até 10 horas semanais em regime remoto.	Lei Municipal nº 4.695/2025

A Mensagem nº 004/2024 do Executivo de Foz do Iguaçu resume bem o argumento: a Psicologia possui peculiaridades que fazem da redução da jornada uma necessidade, a medida não reduz a produtividade e tende a melhorar o atendimento à população, e há uma questão de isonomia com fisioterapeutas e assistentes sociais, que já cumprem 30 horas.

Qualidade técnica e retenção

A jornada de 6 horas favorece a concentração na escuta e na produção de documentos técnicos, reduz erros e permite que estudo de caso, supervisão e registro ocorram dentro do expediente. Em um município de pequeno porte, distante dos centros regionais, ela também é um diferencial decisivo para atrair e manter profissionais. A rotatividade interrompe vínculos com famílias e crianças acolhidas e obriga a repetir formações básicas; estudo do Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG) com dados do Censo SUAS na Bahia mostrou que apenas 10% dos trabalhadores de CRAS, CREAS e Centros POP atuavam havia mais de cinco anos no mesmo equipamento, e associou essa instabilidade à perda de vínculo com a comunidade (Pereira e Rocha, 2021).

O caminho mais equitativo e de menor custo

Há duas formas de igualar o valor da hora de trabalho no nível superior. A primeira é reduzir a jornada do Psicólogo e do Pedagogo para 30 horas e fixar o mesmo vencimento para os três cargos, R$ 5.740,29, valor que já existe na tabela (nível P). Com isso, os três passam a receber R$ 38,27 por hora contratual. A segunda seria manter as 40 horas e elevar o vencimento: para alcançar o mesmo valor por hora, o Psicólogo e o Pedagogo de 40 horas precisariam receber R$ 7.653,72, valor que não existe na tabela. Mesmo o nível R (R$ 6.839,96), o maior da tabela considerado neste estudo, resulta em R$ 34,20 por hora, ainda 10,6% abaixo do valor dos colegas de 30 horas. **A jornada de 30 horas é, portanto, o caminho que realmente iguala os três cargos e o que gera menor acréscimo de despesa com vencimentos.** O detalhamento remuneratório está no Capítulo XV.

Fundamento jurídico

Fundamento	Conteúdo
CF, arts. 18, 30, I, e 39	Autonomia do Município para dispor, por lei própria, sobre o regime jurídico e a jornada de seus servidores.
CF, art. 7º, XIII, c/c art. 39, §3º	Limite máximo de 8 horas diárias e 44 semanais; jornada inferior pode ser fixada em lei.
CF, art. 39, §1º	Fixação dos padrões remuneratórios segundo natureza, responsabilidade, complexidade, requisitos e peculiaridades dos cargos.
CF, art. 61, §1º, II, a e c (simetria)	Iniciativa privativa do Prefeito para lei que disponha sobre regime jurídico e remuneração dos servidores do Executivo.
CF, art. 37, XV	Irredutibilidade de vencimentos: a redução da jornada é feita sem redução do vencimento.
LRF, arts. 16, 17 e 21	Estimativa de impacto quando houver reposição de horas e observância do prazo de 180 dias antes do fim do mandato.

Antes e depois

Cargo	Hoje	Proposta	Efeito
Psicólogo	40h; R$ 5.740,29; R$ 28,70/h	30h; R$ 5.740,29; R$ 38,27/h	Mesma jornada e mesmo vencimento dos demais cargos de nível superior.
Assistente Social	30h; R$ 5.142,33; R$ 34,28/h	30h; R$ 5.740,29; R$ 38,27/h	Jornada mantida; vencimento equiparado.
Pedagogo	40h; R$ 5.142,33; R$ 25,71/h	30h; R$ 5.740,29; R$ 38,27/h	Corrige a maior defasagem do nível superior.

Organização dos turnos e efeito sobre a capacidade das equipes

A jornada de 30 horas não reduz o horário de funcionamento das unidades. O CRAS deve funcionar no mínimo oito horas diárias, cinco dias por semana, conforme as Orientações Técnicas do CRAS (MDS, 2009). Com turnos de 6 horas escalonados, por exemplo das 7h30 às 13h30 e das 11h às 17h, a equipe assegura presença técnica de nível superior durante todo o expediente e sobreposição diária para reuniões e estudos de caso. A mesma lógica vale para a Proteção Social Especial e para o Família Acolhedora, que contam ainda com a escala de sobreaviso (Capítulo VII).

Efeito no cenário B	Valor
Postos de Psicólogo no cenário B (CRAS, PSE, PSB no Domicílio)	3
Redução de horas técnicas semanais	30 horas (10 por posto)
Equivalente em postos	1 posto de nível superior de 30 horas
Custo anual de um posto de reposição, se necessário (R$ 5.740,29 x 13,333)	R$ 76.537,20, sem encargos

A redução é absorvida, em primeiro lugar, pela recomposição técnica já prevista na Proteção Social Especial (Capítulo IV) e pelo escalonamento dos turnos. A reposição de um posto só é necessária se o registro de carga de trabalho (Anexo D) indicar demanda reprimida após a implantação. O cargo de Pedagogo não integra os quadros dos cenários; se houver pedagogos lotados no SUAS, o mesmo raciocínio se aplica ao SCFV.

Alcance

A jornada é atributo do cargo. Recomenda-se, por isso, que a lei a fixe para todos os ocupantes dos cargos de Psicólogo e de Pedagogo do quadro geral do Executivo, inclusive os lotados na Saúde e na Educação, o que evita tratamento desigual dentro do mesmo cargo. Alternativamente, a lei pode restringi-la aos profissionais em exercício nos serviços do SUAS, como fez Belo Horizonte, desde que a distinção esteja fundamentada nas condições específicas do trabalho socioassistencial. O cargo de Pedagogo do quadro geral deve ser tratado separadamente do magistério, que tem plano e piso próprios.

Alteração consensual da jornada

Além da jornada fixada para cada cargo, a lei pode prever a possibilidade de ampliar ou reduzir a jornada de um servidor quando houver concordância expressa dele e do Poder Executivo. O instrumento é útil para situações como a necessidade temporária de reforçar um serviço, o interesse do servidor em reduzir a jornada por motivos pessoais ou o ajuste de equipes em períodos de transição. Ele precisa, porém, de desenho cuidadoso, porque mexe em dois pontos sensíveis: a remuneração e a regra do concurso público.

O que a jurisprudência admite e o que veda

- Redução a pedido, com remuneração proporcional, é admitida quando prevista em lei. O modelo federal está nos arts. 5º a 7º da Medida Provisória nº 2.174-28/2001, que permite ao servidor optar por jornada reduzida, com remuneração proporcional e possibilidade de retorno.
- Redução imposta pelo poder público, com corte de remuneração, é vedada. O STF declarou inconstitucional o dispositivo da LRF que permitia reduzir temporariamente a jornada com adequação dos vencimentos como medida de ajuste fiscal (ADI 2.238, art. 23, §2º).
- Ampliação de jornada sem aumento proporcional da remuneração é inconstitucional, por violar a irredutibilidade de vencimentos (STF, ARE 660.010, Tema 514 da repercussão geral).
- Vantagens de caráter temporário não podem ser incorporadas à remuneração do cargo efetivo (CF, art. 39, §9º, incluído pela EC nº 103/2019).

Cuidados para a lei municipal

1. Previsão em lei, com a indicação dos cargos elegíveis e dos limites mínimo e máximo de jornada. A ampliação não pode ultrapassar 40 horas semanais e não pode alcançar a Assistente Social, cuja jornada de 30 horas decorre de lei federal; para os cargos que passarem a 30 horas por razões de saúde, a ampliação deve ser excepcional e temporária.
2. Concordância expressa e por escrito do servidor e do Executivo, com manifestação fundamentada da chefia sobre o interesse público e a necessidade do serviço.
3. Prazo determinado, renovável por igual período, com retorno à jornada original ao final ou a pedido, observado aviso prévio razoável.
4. Remuneração estritamente proporcional à jornada praticada, calculada sobre o vencimento e as vantagens que dependem da carga horária, sem incorporação ao cargo efetivo.
5. Definição expressa dos efeitos previdenciários, conforme as regras do regime de previdência a que o servidor estiver vinculado.
6. Critérios objetivos e públicos de escolha quando houver mais interessados do que necessidade, como tempo de exercício no serviço e avaliação de desempenho, em respeito à impessoalidade.

7. Prévia dotação orçamentária, estimativa de impacto e observância das vedações dos arts. 21 e 22 da LRF.
8. Garantia de que a redução não deixe a equipe de referência abaixo do mínimo da NOB-RH nem comprometa o funcionamento da unidade.
9. Vedação do uso da ampliação para suprir de forma permanente a falta de pessoal, que deve ser resolvida por concurso, sob pena de burla ao art. 37, II, da Constituição.
10. Registro de toda alteração no mapa de jornadas e publicação do ato.

O articulado orientativo dessa possibilidade consta do Anexo B.

Banco de horas

As equipes do SUAS realizam com frequência atividades fora do horário ordinário: reuniões noturnas de conselhos, conferências, ações comunitárias em fins de semana, viagens longas a localidades rurais e à Terra Indígena, audiências e, com a implantação do Família Acolhedora, atendimentos de urgência. Pagar todas essas horas como serviço extraordinário é caro e encontra limite na Lei de Responsabilidade Fiscal, que veda horas extras quando a despesa com pessoal ultrapassa o limite prudencial (art. 22, parágrafo único, V). O banco de horas permite compensar esse trabalho com folgas, com controle e sem custo financeiro adicional.

A experiência federal serve de referência. A Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, da Secretaria de Gestão de Pessoas do então Ministério do Planejamento, admite o banco de horas como ferramenta de gestão facultativa, mediante autorização prévia da chefia, com limites de 2 horas diárias, 40 horas mensais e 100 horas em 12 meses, e veda a conversão das horas em pecúnia ou seu pagamento como serviço extraordinário (arts. 23 a 29). O modelo proposto adapta esses parâmetros à realidade municipal.

Regra proposta	Conteúdo
Instituição	Previsão no Estatuto dos Servidores, com regulamentação por decreto.
Origem das horas	Somente trabalho prestado além da jornada mediante convocação ou autorização prévia da chefia; em urgência, comunicação até o primeiro dia útil seguinte, com justificativa.
Registro	Controle de frequência com lançamento de créditos e débitos; extrato mensal disponível ao servidor e à chefia.
Limite de saldo	Até 40 horas de crédito acumulado por servidor; horas acima do limite dependem de autorização expressa da Secretaria.
Prazo de compensação	Até seis meses da data da realização; débitos (atrasos e saídas autorizadas) compensados em até 30 dias.
Forma de compensação	Folga em dia inteiro ou em fração de jornada, agendada com a chefia, preservados o funcionamento mínimo da unidade e a escala do serviço.
Horas em dias de descanso	A lei pode adotar fator de conversão para horas trabalhadas em período noturno, sábados, domingos e feriados (por exemplo, uma hora trabalhada equivalente a uma hora e meia de crédito).
Relação com o sobreaviso	As horas efetivamente trabalhadas em acionamentos durante o sobreaviso podem ser lançadas no banco, por opção do servidor, em vez de pagas como serviço extraordinário (Capítulo VII).
Conversão em pecúnia	Vedada, salvo na vacância do cargo, quando o saldo não tiver sido compensado por necessidade do serviço.

Teletrabalho em casos excepcionais

Os serviços socioassistenciais são, por natureza, presenciais: acolhida, atendimento, grupos, visitas domiciliares e busca ativa exigem a presença das equipes no território. Parte do trabalho técnico, porém, não depende de presença, como a redação de relatórios e pareceres, a elaboração do PIA e de planos, as análises da Vigilância Socioassistencial, a prestação de contas e a capacitação a distância. Para essas atividades, o teletrabalho parcial e excepcional pode aumentar a produtividade e responder a situações específicas do servidor ou da unidade, desde que não afete o atendimento à população.

Regra proposta	Conteúdo
Caráter	Excepcional, parcial e temporário; não constitui direito do servidor e pode ser revogado a qualquer tempo por necessidade do serviço.
Atividades admitidas	Elaboração de relatórios, pareceres, estudos, PIA e planos; atividades de Vigilância Socioassistencial, planejamento, gestão orçamentária e prestação de contas; capacitação a distância.
Atividades vedadas	Acolhida, atendimento individual ou em grupo, visitas domiciliares, busca ativa, plantões e qualquer atividade que dependa de presença ou que comprometa a escala mínima da unidade.
Situações excepcionais	Condição temporária de saúde do servidor, atestada, que impeça o deslocamento mas não o trabalho intelectual; interdição do prédio, calamidade pública ou emergência sanitária; necessidade de concentração para a produção de documentos técnicos complexos com prazo definido.
Limite	Em regra, até 20% da jornada semanal, em dias ou turnos definidos na escala; nas situações excepcionais de saúde ou calamidade, pelo período estritamente necessário.
Requisitos	Plano de trabalho com entregas e prazos; autorização da chefia imediata e da Secretaria; escala que garanta a presença mínima da equipe; disponibilidade do servidor durante o expediente; comparecimento presencial sempre que convocado.
Sigilo e proteção de dados	Uso exclusivo de sistemas oficiais e de acesso seguro; vedação de retirada de prontuários físicos e de armazenamento de dados de usuários em equipamentos pessoais (Lei nº 13.709/2018); observância do sigilo profissional.
Acompanhamento	Relatório mensal de entregas à chefia; avaliação semestral dos resultados pela Secretaria.

O modelo segue experiências já adotadas na Administração Pública. No âmbito federal, o Programa de Gestão e Desempenho (Decreto nº 11.072/2022) organiza o teletrabalho por planos de entrega. Em Ubatuba (SP), a Lei Municipal nº 4.695/2025 permite que psicólogos efetivos de 40 horas cumpram até 10 horas semanais em regime remoto, limitadas a duas horas por dia, mantendo o cumprimento presencial das demais horas com registro de ponto.

Síntese das propostas para o Estatuto e a Lei nº 388/2004

Medida	Instrumento	Conteúdo essencial
Jornada de 30 horas para Psicólogo e Pedagogo	Lei que altera o anexo de cargos da Lei nº 388/2004	Jornada de 30 horas em turnos de 6 horas, sem redução de vencimento, para todos os ocupantes dos cargos.
Alteração consensual da jornada	Alteração do Estatuto	Ampliação ou redução por acordo, temporária, com remuneração proporcional e as salvaguardas deste capítulo.

Medida	Instrumento	Conteúdo essencial
Banco de horas	Alteração do Estatuto e decreto regulamentar	Origem autorizada das horas, registro, limite de saldo, prazo e forma de compensação, relação com o sobreaviso.
Teletrabalho excepcional	Alteração do Estatuto e decreto regulamentar	Atividades admitidas e vedadas, situações excepcionais, limite, plano de trabalho, sigilo e acompanhamento.

O articulado orientativo dessas alterações consta do Anexo B.

CAPÍTULO XIV

Remuneração: diagnóstico e referências

A remuneração de ingresso precisa ser lida por hora contratada, comparada com o que a lei exige de cada cargo e confrontada com referências que ajudem a melhorar a qualidade do serviço, e não apenas com o patamar mais baixo da região.

Tabela de vencimentos de 2026

Cargo	Jornada	Vencimento inicial	Valor-hora contratual	Equivalente em 40h
Psicólogo	40h	R$ 5.740,29	R$ 28,70	R$ 5.740,29
Assistente Social	30h	R$ 5.142,33	R$ 34,28	R$ 6.856,44
Pedagogo	40h	R$ 5.142,33	R$ 25,71	R$ 5.142,33
Oficial Administrativo	40h	R$ 3.419,96	R$ 17,10	R$ 3.419,96
Motorista	40h	R$ 2.391,79	R$ 11,96	R$ 2.391,79
Agente Social	40h	R$ 2.152,61	R$ 10,76	R$ 2.152,61
Auxiliar Administrativo	40h	R$ 1.734,05	R$ 8,67	R$ 1.734,05
Auxiliar de Serviços Gerais	40h	R$ 1.734,05	R$ 8,67	R$ 1.734,05

Fonte: Lei Municipal nº 1.522/2026, efeitos a partir de fevereiro de 2026. Valor-hora = vencimento dividido por (jornada semanal x 5). Equivalente em 40h = proporção aritmética, usada apenas para comparação. Salário mínimo nacional de 2026: R$ 1.621,00; todos os vencimentos iniciais estão acima dele.

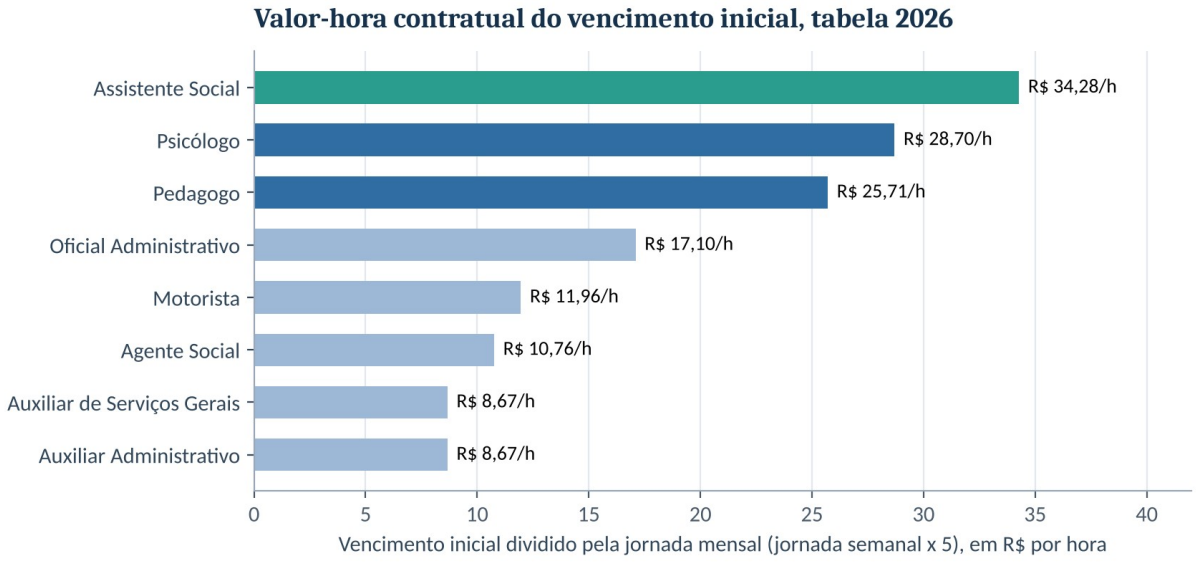


Figura 5. Valor-hora contratual dos vencimentos iniciais. A Assistente Social de 30h tem o maior valor-hora da tabela; o Psicólogo de 40h recebe 16,3% menos por hora e o Pedagogo de 40h, 25% menos, embora os três cargos tenham complexidade e responsabilidade equivalentes.

Remuneração total: o que mais compõe o ganho

Parcela	Regra vigente
Progressão horizontal	Referências 0 a 10, 3% do vencimento inicial por referência, avaliação a cada três anos (Lei nº 388/2004).
Quinquênio	5% a cada cinco anos de efetivo exercício, até 35% (art. 44), calculado sobre o vencimento.
Vale-alimentação	R$ 250 (31 a 40h), R$ 187,50 (23 a 30h), R$ 125 (até 22h) (Lei nº 1.467/2025). Natureza indenizatória, sem reflexo em vantagens.
Funções gratificadas	Devidas pelo exercício de coordenação e chefia, na forma da lei municipal.
Incentivo à titulação	Não previsto como vantagem geral da carreira; proposto no Capítulo XV.

Uma observação sobre o vale-alimentação: com a jornada de 30 horas, Psicólogo e Pedagogo passariam da faixa de R$ 250 para a de R$ 187,50, como já ocorre com a Assistente Social. Para que a mudança de jornada não represente perda indireta, a lei que a instituir pode manter o valor atual aos ocupantes que tiverem a jornada reduzida, ou a Administração pode rever as faixas da Lei nº 1.467/2025.

Referências comparativas

Municípios vizinhos

Município e instrumento	Ano e vínculo	Cargo	Jornada	Vencimento
Rio Bonito do Iguaçu, Edital 001/2025	2025, efetivo	Assistente Social	20h*	R$ 2.466,67
Rio Bonito do Iguaçu, Edital 001/2025	2025, efetivo	Assistente Administrativo	40h	R$ 1.936,42
Rio Bonito do Iguaçu, Edital 001/2025	2025, efetivo	Motorista	44h	R$ 2.466,67
Rio Bonito do Iguaçu, Edital 001/2025	2025, efetivo	Teto de todos os cargos		R$ 4.924,80
Guaraniaçu, Editais 302 e 303 (Unioeste)	2025, efetivo	Faixa de todos os cargos		R$ 1.617,80 a R$ 7.151,75

* O item 3.1 do edital indica 20h e o Anexo IX indica 40h. Para referência histórica, o Concurso Público nº 01/2019 de Nova Laranjeiras previa vencimento inicial de R$ 2.773,45 para Psicólogo (40h) e Assistente Social (30h).

A comparação com os vizinhos mostra que Nova Laranjeiras já remunera seus técnicos de nível superior acima de ao menos parte da região. Se a análise parasse aqui, a conclusão seria acomodar-se. Mas o objetivo da valorização não é estar um pouco acima do vizinho; é ter equipes estáveis, qualificadas e capazes de oferecer um serviço de qualidade. Por isso o estudo buscou também referências em municípios reconhecidos pela organização de seus serviços socioassistenciais.

Referências de qualidade

Município	Referência	Fonte
Curitiba (PR)	Psicólogo com jornada de 30 horas, vencimento inicial de R$ 4.550,71; Educador Social (Assistência Social) com 40 horas e vencimento de R$ 2.792,20.	Concurso público de 2022 (valores de 2022)
Toledo (PR)	Psicólogo com jornada de 30 horas por lei; Cuidador Social I com 40 horas e vencimento de R$ 2.681,58; Pedagogo I com 40 horas e R$ 4.571,07.	Lei nº 1.821/1999, alterada pela Lei nº 2.311/2020; Edital de Abertura nº 01/2024

Município	Referência	Fonte
Belo Horizonte (MG)	Jornada de 30 horas para psicólogos e assistentes sociais dos serviços do SUAS.	Lei Municipal nº 10.984/2016
Foz do Iguaçu (PR)	Proposta de 30 horas para Psicólogo, sem redução de vencimento.	Mensagem nº 004/2024

Valores de editais de anos diferentes, sem atualização monetária, usados apenas como ordem de grandeza. Editais e normas consultados em outubro de 2026.

Essas referências ajudam a dirigir a valorização para onde ela produz mais qualidade. Em valores absolutos, o vencimento do nível superior de Nova Laranjeiras já é competitivo; a distância está na jornada, porque os municípios de referência adotam 30 horas para os técnicos que lidam diretamente com sofrimento e violência. No nível médio socioeducativo, a distância está na própria existência do cargo: Curitiba já pagava R$ 2.792,20 ao educador social em 2022, e Toledo paga R$ 2.681,58 ao cuidador social em 2024, enquanto Nova Laranjeiras não tem cargo próprio para a função e recorre a servidores em desvio. Na base da tabela, a distância está na proximidade com o salário mínimo. São exatamente esses os três eixos da proposta do Capítulo XV.

> **FUNDAMENTO DA VALORIZAÇÃO**
>
> A proposta de valorização apoia-se nos critérios do art. 39, §1º, da Constituição (natureza, responsabilidade, complexidade, requisitos de investidura e peculiaridades dos cargos), na equidade entre cargos de mesma exigência, nas condições do território e na necessidade de reter profissionais. Esses fundamentos se sustentam independentemente do mercado regional; as referências externas servem para mostrar o padrão de qualidade que municípios bem organizados já praticam.

CAPÍTULO XV

Valorização remuneratória e carreira

A valorização proposta segue três ideias: tratar com equidade cargos de mesma exigência, proteger a base da tabela e organizar a carreira de modo que o desenvolvimento profissional seja reconhecido e, ao mesmo tempo, acompanhado de compromissos claros.

Princípios da proposta

- Equidade: cargos com complexidade, responsabilidade e funções equivalentes recebem o mesmo tratamento de jornada e vencimento.
- Uso da tabela existente: os valores propostos para o nível superior já existem na tabela de 2026, o que facilita a implantação e o controle.
- Escalonamento: as medidas são distribuídas ao longo do plano de sete anos, segundo a prioridade e a capacidade fiscal (Capítulos XVII e XVIII).
- Responsabilidade fiscal: toda medida depende de lei específica, estimativa de impacto e observância dos limites da LRF.
- Direitos e compromissos: a ampliação de direitos vem acompanhada de avaliação de desempenho e de compromissos funcionais objetivos.

Equidade no nível superior

Psicólogo, Assistente Social e Pedagogo têm, no SUAS de Nova Laranjeiras, complexidade, responsabilidades e funções equivalentes, como demonstrado no Capítulo XIII. A proposta reconhece essa equivalência por meio de um padrão único para os três cargos, que pode ser alcançado por dois caminhos.

Proposta principal: 30 horas e R$ 5.740,29 para os três cargos

Os três cargos passam a cumprir 30 horas semanais e a receber o mesmo vencimento inicial de R$ 5.740,29, que corresponde ao nível P da tabela, hoje já pago ao Psicólogo de 40 horas. Para o Psicólogo, a mudança é apenas de jornada, sem alteração do vencimento. Para a Assistente Social, que já cumpre 30 horas, o vencimento sobe 11,63%. Para o Pedagogo, a jornada cai para 30 horas e o vencimento sobe 11,63%. O resultado é um único valor-hora para o nível superior, de R$ 38,27.

Alternativa: manutenção de 40 horas com vencimento no nível R

Se a Administração optar por manter o Psicólogo e o Pedagogo em 40 horas, o vencimento compatível com essa jornada passa a ser o do nível R da tabela, R$ 6.839,96, enquanto a Assistente Social, em 30 horas, fica em R$ 5.740,29. Essa alternativa é mais cara e menos equitativa: custa R$ 14.662,27 por ano a mais por psicólogo e R$ 22.635,07 por pedagogo, contra zero e R$ 7.972,80 na proposta principal, e ainda deixa o valor-hora dos cargos de 40 horas (R$ 34,20) 10,6% abaixo do valor-hora dos colegas de 30 horas. **Por essas razões, a Vigilância recomenda a proposta principal.**

Cargo	Hoje	Proposta principal (30h)	Alternativa (40h no nível R)
Psicólogo	40h; R$ 5.740,29; R$ 28,70/h	30h; R$ 5.740,29 (0%); R$ 38,27/h	40h; R$ 6.839,96 (+19,16%); R$ 34,20/h
Assistente Social	30h; R$ 5.142,33; R$ 34,28/h	30h; R$ 5.740,29 (+11,63%); R$ 38,27/h	30h; R$ 5.740,29 (+11,63%); R$ 38,27/h

Cargo	Hoje	Proposta principal (30h)	Alternativa (40h no nível R)
Pedagogo	40h; R$ 5.142,33; R$ 25,71/h	30h; R$ 5.740,29 (+11,63%); R$ 38,27/h	40h; R$ 6.839,96 (+33,01%); R$ 34,20/h
Acréscimo anual por servidor (ref. 0)		Psicólogo: R$ 0,00 AS e Pedagogo: R$ 7.972,80	Psicólogo: R$ 14.662,27 AS: R$ 7.972,80 Pedagogo: R$ 22.635,07

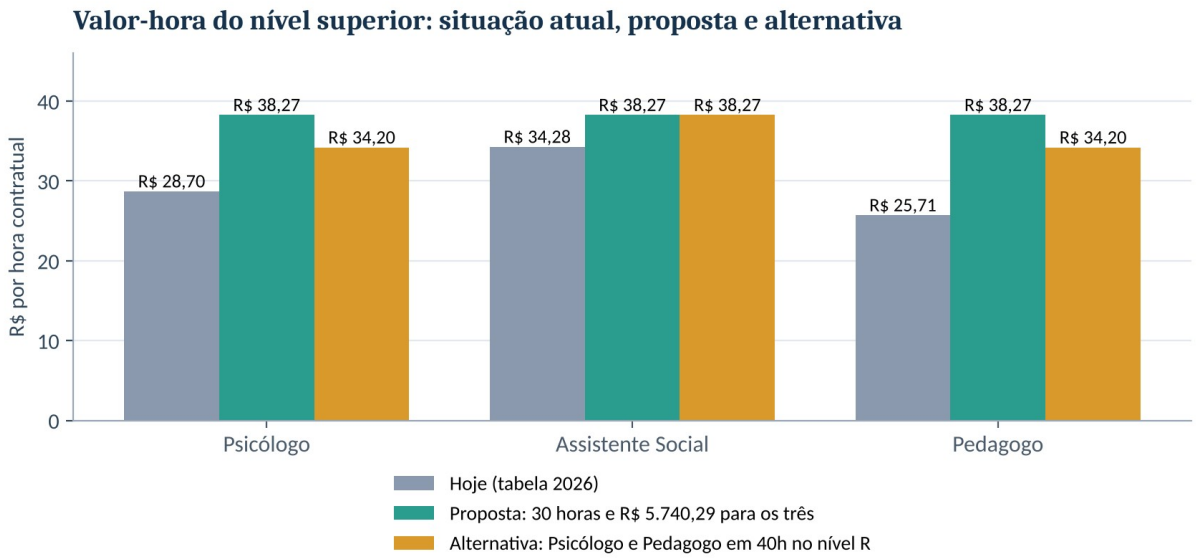


Figura 6. Valor-hora contratual do nível superior na situação atual, na proposta principal e na alternativa. Somente a proposta de 30 horas iguala os três cargos.

> **CAUTELA JURÍDICA**
>
> A equiparação é feita pela fixação do mesmo nível na tabela para os três cargos, e não por cláusula de vinculação automática entre cargos, vedada pelo art. 37, XIII, da Constituição. Ela exige lei específica (CF, art. 37, X), de iniciativa do Prefeito, alcança todos os ocupantes de cada cargo no Executivo, inclusive os lotados na Saúde e na Educação, e deve vir acompanhada de estimativa de impacto para o exercício e os dois seguintes (LRF, arts. 16 e 17).

Demais cargos

Para os demais cargos, a proposta segue três regras aplicadas em sequência. A base da tabela sobe para cerca de 1,2 salário mínimo: Auxiliar Administrativo e Auxiliar de Serviços Gerais passam a R$ 1.950,00 (+12,45%), afastando o risco de que reajustes futuros do salário mínimo achatem a base. O mesmo percentual é aplicado ao Oficial Administrativo e ao Motorista, para preservar as proporções internas do grupo administrativo e operacional. Agente Social e o novo Educador Social ficam em R$ 2.500,00, porque terão atribuições socioeducativas equivalentes, com faixa de simulação até R$ 2.700,00, compatível com as referências de Curitiba e Toledo.

Cargo e jornada	Vencimento inicial	Variação	Regra aplicada
Psicólogo, 30h (hoje 40h)	R$ 5.740,29, sem alteração	0%	Equidade do nível superior com redução de jornada.
Assistente Social, 30h	R$ 5.142,33 para R$ 5.740,29	+11,63%	Equidade do nível superior.

Cargo e jornada	Vencimento inicial	Variação	Regra aplicada
Pedagogo, 30h (hoje 40h)	R$ 5.142,33 para R$ 5.740,29	+11,63%	Equidade do nível superior com redução de jornada.
Oficial Administrativo, 40h	R$ 3.419,96 para R$ 3.845,86	+12,45%	Mesmo percentual do Auxiliar Administrativo, preservando a proporção interna.
Educador Social (novo), 40h	R$ 2.500,00 (faixa de R$ 2.400 a R$ 2.700)	novo	Cargo a criar, cerca de 1,54 salário mínimo.
Agente Social, 40h	R$ 2.152,61 para R$ 2.500,00	+16,14%	Paridade com o Educador Social, com atualização das atribuições.
Motorista, 40h	R$ 2.391,79 para R$ 2.689,65	+12,45%	Mesmo percentual do grupo operacional.
Auxiliar Administrativo, 40h	R$ 1.734,05 para R$ 1.950,00 (faixa até R$ 2.150,00)	+12,45%	Recomposição da base da tabela para cerca de 1,2 salário mínimo.
Auxiliar de Serviços Gerais, 40h	R$ 1.734,05 para R$ 1.950,00	+12,45%	Mantém a paridade atual com o Auxiliar Administrativo.

Valores atuais: tabela de 2026 (Lei nº 1.522/2026). Salário mínimo de 2026: R$ 1.621,00. Todos os reajustes dependem de lei específica de iniciativa do Prefeito e alcançam todos os ocupantes do cargo no Executivo.

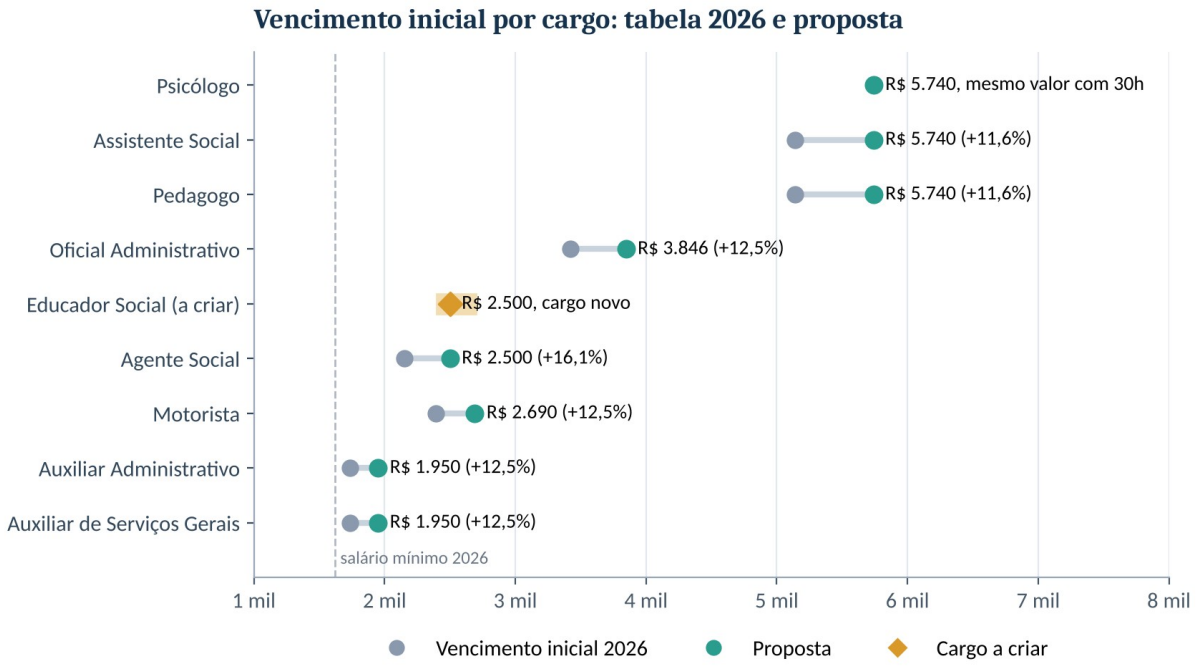


Figura 7. Vencimento inicial de 2026 e proposta por cargo. O losango indica o cargo a criar, com sua faixa de simulação.

Estrutura da carreira

A carreira vigente (Lei nº 388/2004)

Instituto	Regra	Efeito
Grupos ocupacionais e níveis	Cada cargo tem um nível remuneratório na tabela (Psicólogo: nível P).	Define o vencimento inicial.

Instituto	Regra	Efeito
Referências horizontais	De 0 a 10; cada referência acrescenta 3% do vencimento inicial; avaliação a cada três anos.	Amplitude de 30%; percurso potencial de cerca de 30 anos.
Quinquênio (art. 44)	5% por quinquênio de efetivo exercício, até 35%.	Reconhece tempo de serviço, independentemente de desempenho.
Promoção de classe	Regras gerais previstas na lei.	Não há classes superiores estruturadas no quadro consolidado.
Sobreaviso (art. 43-B)	Restrito a motoristas da Secretaria de Saúde.	Ver Capítulo VII.

Fonte: Lei Municipal nº 388/2004, versão consolidada, arts. 14 a 44 e Anexos II e III.

Nível, referência e classe: três dimensões distintas

Dimensão	O que é	Como muda
Cargo	Posição para a qual o servidor foi investido por concurso.	Não muda com progressão ou promoção.
Nível	Posição do cargo na tabela de vencimentos (por exemplo, P ou R).	Só muda por reclassificação legislativa, para todos os ocupantes do cargo.
Referência	Degrau horizontal dentro do nível (0 a 10).	Progressão por tempo e avaliação.
Classe	Degrau vertical dentro do mesmo cargo (I, II, III).	Promoção individual; exige classes criadas por lei, que hoje não existem.

A mudança do nível de um cargo não é promoção; é reclassificação do cargo inteiro, aplicada a todos os ocupantes, por lei. A promoção vertical é ascensão individual dentro do mesmo cargo, mediante requisitos, e só existe se a lei criar as classes. A passagem para outro cargo por ascensão é inconstitucional (Súmula Vinculante nº 43); classes do mesmo cargo, com as mesmas atribuições essenciais e graus crescentes de responsabilidade e desenvolvimento, não incidem nessa vedação.

Alternativas de reforma da progressão horizontal

Desenho	Regra	Amplitude	Percurso	Efeito fiscal de longo prazo
A. Vigente	3 anos; referências 0 a 10; 3% por passo	30%	30 anos	Referência
B. Moderado	2 anos; referências 0 a 10; 3% por passo	30%	20 anos	Antecipa custo; mesmo teto
C. Ampliado	2 anos; referências 0 a 15; 3% por passo	45%	30 anos	Eleva o teto permanentemente
D. Misto	Referências, classes verticais e titulação	variável	variável	Mais complexo; exige regras de transição

Classes I, II e III

A carreira proposta cria, para todos os cargos, três classes dentro do mesmo cargo, alcançadas por promoção vertical. As classes reconhecem o desenvolvimento profissional (experiência, formação e contribuição técnica ao serviço) e não substituem a progressão horizontal por tempo e avaliação.

Classe	Valor	Requisitos para promoção
I	Vencimento inicial do cargo	Ingresso por concurso público, com a escolaridade e o registro profissional exigidos.
II	Classe I + 10%	Interstício mínimo de seis anos na classe I, avaliações de desempenho satisfatórias e carga mínima de formação continuada pertinente às atribuições.
III	Classe II + 10%	Interstício mínimo de seis anos na classe II, avaliações satisfatórias e formação avançada ou produção técnica aplicada ao serviço (supervisão, protocolos, formação de equipes).

Recomendam-se intervalos de 10% para o Executivo como um todo, por menor impacto de longo prazo e maior facilidade de extensão a todas as carreiras; o intervalo de 12% pode ser adotado para carreiras com dificuldade de retenção. A promoção depende de requisitos objetivos, de percentuais máximos de servidores por classe definidos em lei e de avaliação conduzida por comissão, com direito a recurso.

Fórmula das trajetórias simuladas: V(t) = Inicial x (1 + 0,03 x mín(t/ciclo, 10)) x 1,10 elevado a c(t) x (1 + 0,05 x mín(t/5, 7)), com quocientes inteiros, em que c(t) é o número de promoções de classe alcançadas até o ano t e o quinquênio incide sobre o vencimento.

Titulação e capacitação

Propõe-se incentivo não cumulativo de 5% para especialização, 10% para mestrado e 15% para doutorado, condicionado à pertinência com as atribuições do cargo e à comprovação documental. Para não pagar duas vezes pelo mesmo fundamento, a lei deve escolher entre duas arquiteturas: a titulação como requisito de promoção de classe, sem adicional próprio, ou a titulação como incentivo próprio, sem contar para a promoção. Para cargos de nível médio e fundamental, o equivalente são cursos de qualificação vinculados à Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (Resolução CNAS nº 4/2013) e à formação introdutória exigida para educadores sociais.

Direitos e compromissos: avaliação de desempenho

A Vigilância considera extremamente importante que **a ampliação de direitos proposta neste estudo venha acompanhada de compromissos igualmente claros**. Não se trata de desconfiança em relação aos servidores, cuja dedicação este documento reconhece em várias passagens. Trata-se de uma condição para que a valorização seja sustentável, legítima perante a sociedade que a financia e percebida como justa pelos próprios trabalhadores. Uma carreira que reconhece o esforço precisa ser capaz de distingui-lo, e um serviço público que pede mais investimento precisa mostrar, com transparência, o que entrega em troca.

A Constituição já prevê a avaliação especial de desempenho como condição para a estabilidade (art. 41, §4º) e a avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar (art. 41, §1º, III). A NOB-RH/SUAS, por sua vez, associa a gestão do trabalho a mecanismos de avaliação e de educação permanente. Recomenda-se que o Plano ou o Estatuto incorporem os seguintes elementos:

1. Avaliação periódica anual de todos os servidores, com instrumento próprio para os cargos do SUAS e critérios objetivos, conhecidos previamente.
2. Critérios que reflitam a qualidade do trabalho e não apenas a quantidade: assiduidade e pontualidade, fidedignidade e tempestividade dos registros em prontuário e sistemas, cumprimento de prazos de relatórios e demandas do Sistema de Justiça, participação nas reuniões e na educação permanente, trabalho em equipe, relação com os usuários e contribuição para as metas do plano de trabalho da unidade.
3. Plano de trabalho individual pactuado no início de cada ciclo, com autoavaliação do servidor e avaliação da chefia, e possibilidade de avaliação por comissão.
4. Comissão de avaliação com participação de servidores, direito a conhecer o resultado, a pedir revisão e a recorrer.

5. Retorno formal ao servidor ao final de cada ciclo, com plano de desenvolvimento quando o resultado for insuficiente, antes de qualquer consequência mais grave.
6. Vinculação da progressão e da promoção ao resultado das avaliações e ao cumprimento de carga mínima anual de formação continuada.
7. Respeito à autonomia técnica e ao sigilo profissional: a avaliação não pode exigir acesso a conteúdo sigiloso nem metas que desconsiderem a complexidade dos casos, como o simples número de atendimentos.
8. Avaliação de mão dupla: o servidor também avalia as condições de trabalho, o apoio da gestão e a suficiência de recursos, e essas informações alimentam o planejamento.

Assim desenhada, a avaliação deixa de ser uma formalidade e passa a ser um instrumento de desenvolvimento, de reconhecimento e de melhoria do serviço. O articulado orientativo consta do Anexo C.

> **NOTA DE SUGESTÃO: QUADRO PRÓPRIO E PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS DO SUAS**
>
> As especificidades do trabalho no SUAS, como a exposição contínua a violência e sofrimento, o trabalho em território rural e indígena, o sigilo, as escalas de urgência e o sobreaviso, as equipes de referência obrigatórias, a educação permanente e a possibilidade de uso de parte do cofinanciamento federal para pagamento das equipes (LOAS, art. 6º-E), justificam que os cargos da Secretaria sejam organizados em quadro próprio na estrutura municipal e que se crie, por lei específica, um Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos trabalhadores do SUAS, conforme as diretrizes da NOB-RH/SUAS. A medida não precisa ser imediata; pode ser preparada a partir de 2029, aproveitando a reforma da carreira, com garantia de que nenhum servidor tenha redução de remuneração e com regras claras de enquadramento para os atuais ocupantes.

Regras de transição e direitos dos atuais servidores

- Enquadramento sem redução: nenhum servidor pode ter vencimento reduzido (CF, art. 37, XV); o reenquadramento se faz na referência de valor igual ou imediatamente superior.
- Vantagens constituídas: quinquênios adquiridos e referências alcançadas são preservados; avaliações em curso são concluídas pela regra antiga.
- Enquadramento inicial em classes: servidores com tempo e requisitos podem ser enquadrados na classe correspondente na implantação, por critérios objetivos previstos em lei e sem dispensa de requisitos.
- Escalonamento: cada lei pode prever implantação em parcelas, desde que todas sejam concluídas dentro do mandato que a aprovar e antes dos 180 dias que antecedem o seu fim (LRF, art. 21).
- Novos servidores: ingressam na classe I, referência 0, do nível vigente na data da posse.

Fichas por cargo

Cada ficha reúne a proposta, os fundamentos, as condições de implantação, as classes com intervalos de 10% e de 12%, o acréscimo anual por servidor conforme a referência e o quinquênio de quem já ocupa o cargo, e a trajetória de 30 anos em diferentes modelos. Os acréscimos anuais usam o fator 13,333 (12 vencimentos, 13º salário e 1/3 de férias), sem encargos.

Nível superior: Psicólogo, Assistente Social e Pedagogo

R$ 5.740,29	R$ 38,27	+11,63%	R$ 7.973
INICIAL PROPOSTO	**VALOR-HORA**	**AS E PEDAGOGO**	**ACRÉSCIMO ANUAL**
os três cargos, 30 horas	igual para os três	Psicólogo: 0%, jornada 40h para 30h	por AS ou Pedagogo, ref. 0

Proposta. Fixar para os três cargos o vencimento inicial de R$ 5.740,29 (nível P) e a jornada de 30 horas semanais, sem redução de vencimento. Fundamentos: equivalência de complexidade, responsabilidade e funções (CF, art. 39, §1°); integração às mesmas equipes de referência; exposição contínua a situações de violência e sofrimento; proteção à saúde; retenção de profissionais; e menor custo em relação à alternativa de manter 40 horas com vencimento no nível R (Capítulo XIII). Condições: lei específica de iniciativa do Prefeito; turnos escalonados que preservem o funcionamento das unidades; estimativa de impacto; para o Pedagogo, tratamento separado do magistério.

Classe (referência 0)	Intervalo de 10%	Intervalo de 12%
Classe I	R$ 5.740,29	R$ 5.740,29
Classe II	R$ 6.314,32	R$ 6.429,12
Classe III	R$ 6.945,75	R$ 7.200,62
Ganho da classe I à III	**21,00%**	**25,44%**

Acréscimo anual por Assistente Social ou Pedagogo, conforme a referência e o quinquênio atuais (R$):

Acréscimo anual por servidor	Sem quinquênio	10%	20%	35%
Referência 0	7.972,80	8.770,08	9.567,36	10.763,28
Referência 3	8.690,35	9.559,39	10.428,42	11.731,98
Referência 6	9.407,90	10.348,69	11.289,48	12.700,67
Referência 10	10.364,64	11.401,10	12.437,57	13.992,26

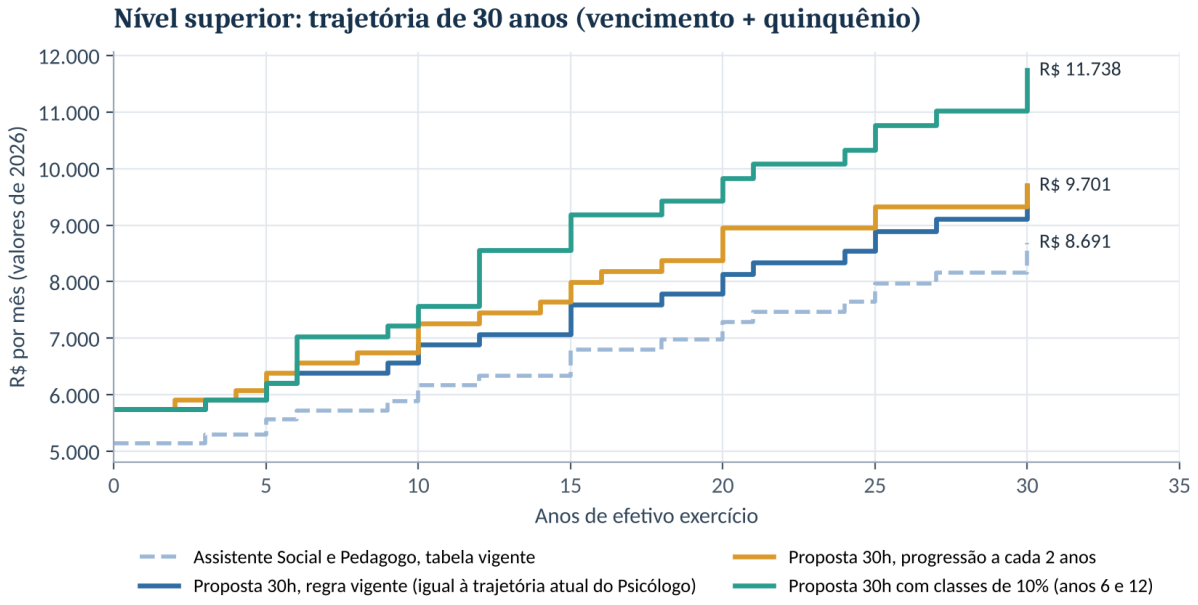


Figura 8. Nível superior: vencimento básico mais quinquênio, em valores de 2026, com exercício ininterrupto e aprovação em todas as avaliações. A trajetória com a regra vigente e R$ 5.740,29 coincide com a do Psicólogo hoje, que mantém o vencimento e passa a 30 horas.

Modelo	Ano 0	Ano 10	Ano 20	Ano 30
Assistente Social e Pedagogo, tabela vigente	5.142,33	6.165,65	7.281,54	8.690,54

Modelo	Ano 0	Ano 10	Ano 20	Ano 30
Proposta 30h, regra vigente (igual à trajetória atual do Psicólogo)	5.740,29	6.882,61	8.128,25	9.701,09
Proposta 30h, progressão a cada 2 anos	5.740,29	7.261,47	8.954,85	9.701,09
Proposta 30h com classes de 10% (anos 6 e 12)	5.740,29	7.570,87	9.835,18	11.738,32

Oficial Administrativo (40 horas)

R$ 3.419,96	R$ 3.845,86	+12,45%	R$ 5.679
INICIAL 2026	INICIAL PROPOSTO	REAJUSTE	ACRÉSCIMO ANUAL
R$ 17,10 por hora	R$ 19,23 por hora	R$ 425,90 por mês	por servidor, ref. 0

Proposta. Elevar o vencimento inicial para R$ 3.845,86, o mesmo percentual aplicado ao Auxiliar Administrativo. Fundamentos: se a base sobe e o Oficial Administrativo não, a distância entre os cargos encolhe, e aplicar o mesmo percentual preserva a relação atual entre eles (1,97 vez); a gestão do SUAS exige domínio técnico-administrativo crescente (execução do fundo, prestação de contas do cofinanciamento, Demonstrativo Sintético, CadSUAS, apoio aos conselhos); e um apoio administrativo qualificado libera horas técnicas para o atendimento. O reajuste alcança todos os ocupantes do cargo no Executivo.

Classe (referência 0)	Intervalo de 10%	Intervalo de 12%
Classe I	R$ 3.845,86	R$ 3.845,86
Classe II	R$ 4.230,45	R$ 4.307,36
Classe III	R$ 4.653,49	R$ 4.824,25
Ganho da classe I à III	**21,00%**	**25,44%**

Acréscimo anual por servidor	Sem quinquênio	10%	20%	35%
Referência 0	5.678,67	6.246,53	6.814,40	7.666,20
Referência 3	6.189,75	6.808,72	7.427,70	8.356,16
Referência 6	6.700,83	7.370,91	8.040,99	9.046,12
Referência 10	7.382,27	8.120,49	8.858,72	9.966,06

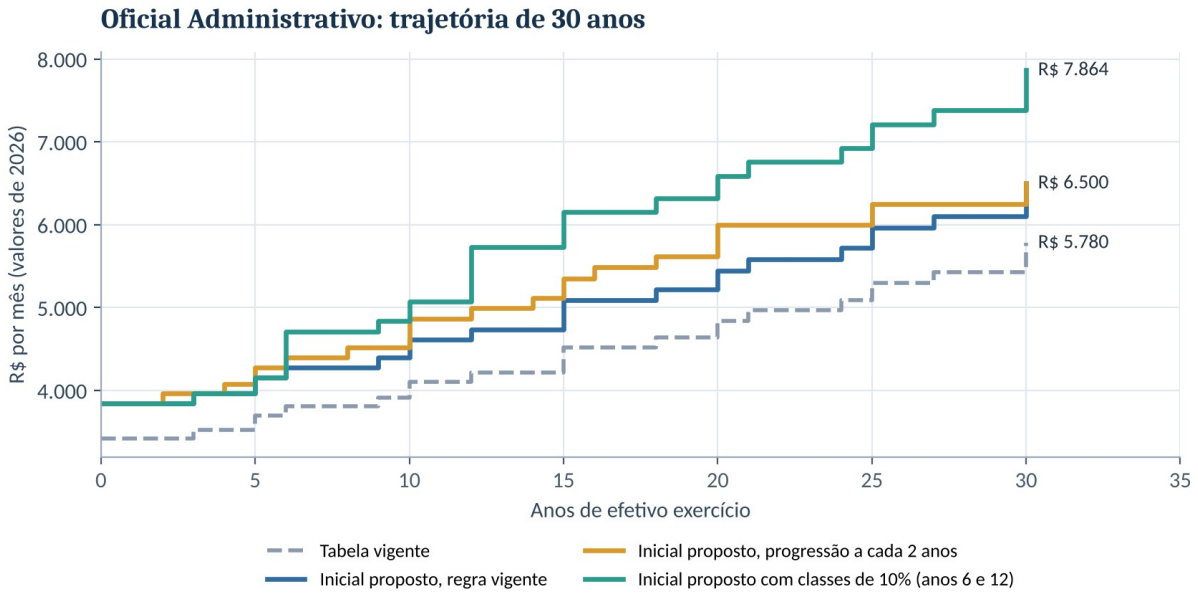


Figura 9. Oficial Administrativo: vencimento básico mais quinquênio, em valores de 2026.

Modelo	Ano 0	Ano 10	Ano 20	Ano 30
Tabela vigente	3.419,96	4.100,53	4.842,66	5.779,73
Inicial proposto, regra vigente	3.845,86	4.611,19	5.445,74	6.499,50
Inicial proposto, progressão a cada 2 anos	3.845,86	4.865,01	5.999,54	6.499,50
Inicial proposto com classes de 10% (anos 6 e 12)	3.845,86	5.072,30	6.589,34	7.864,40

Agente Social e Educador Social (40 horas)

R$ 2.152,61
AGENTE SOCIAL 2026
R$ 10,76 por hora

R$ 2.500,00
INICIAL PROPOSTO
os dois cargos, R$ 12,50 por hora

+16,14%
AGENTE SOCIAL
R$ 347,39 por mês

R$ 33.333
CUSTO ANUAL
por posto novo de Educador

Proposta. Criar o cargo de Educador Social com vencimento inicial de R$ 2.500,00 (faixa de simulação de R$ 2.400 a R$ 2.700) e elevar o Agente Social ao mesmo valor, com a atualização de suas atribuições por lei. Fundamentos: os dois cargos terão atribuições socioeducativas equivalentes; o Educador Social é o caminho seguro para encerrar o desvio de função no SCFV; o Agente Social é a hipótese de enquadramento dos dois técnicos de nível médio do CRAS exigidos pela NOB-RH; e as referências de Curitiba (R$ 2.792,20 em 2022) e de Toledo (R$ 2.681,58 em 2024) mostram que o valor proposto é moderado. Se o Agente Social assumir parte das funções socioeducativas, o número de postos novos de Educador Social pode diminuir.

Elemento	Proposta para o cargo de Educador Social
Denominação	Educador Social, abrangendo a função de orientador social do SCFV.
Escolaridade e formação	Ensino médio completo; formação introdutória obrigatória antes do início das atividades (Res. CNAS/MDS nº 219/2025, art. 8º, para o SPSBD-GC).
Jornada e vencimento	40 horas semanais; R$ 2.500,00, cerca de 1,54 salário mínimo de 2026.

Elemento	Proposta para o cargo de Educador Social
Lotações possíveis	SCFV; PSB no Domicílio para PcD e idosos; SPSBD-GC, neste com exclusividade (art. 15, §3°, da Res. 219/2025).
Quantitativo	4 postos no cenário A, 6 no B e 10 no C (Capítulos IV, VIII, IX e X).
Custo por posto	R$ 2.500,00 x 13,333 = R$ 33.333,33 por ano, sem encargos.

Classe (referência 0)	Intervalo de 10%	Intervalo de 12%
Classe I	R$ 2.500,00	R$ 2.500,00
Classe II	R$ 2.750,00	R$ 2.800,00
Classe III	R$ 3.025,00	R$ 3.136,00
Ganho da classe I à III	**21,00%**	**25,44%**

Acréscimo anual por Agente Social, conforme a referência e o quinquênio atuais (R$):

Acréscimo anual por servidor	Sem quinquênio	10%	20%	35%
Referência 0	4.631,87	5.095,05	5.558,24	6.253,02
Referência 3	5.048,73	5.553,61	6.058,48	6.815,79
Referência 6	5.465,60	6.012,16	6.558,72	7.378,56
Referência 10	6.021,43	6.623,57	7.225,71	8.128,93

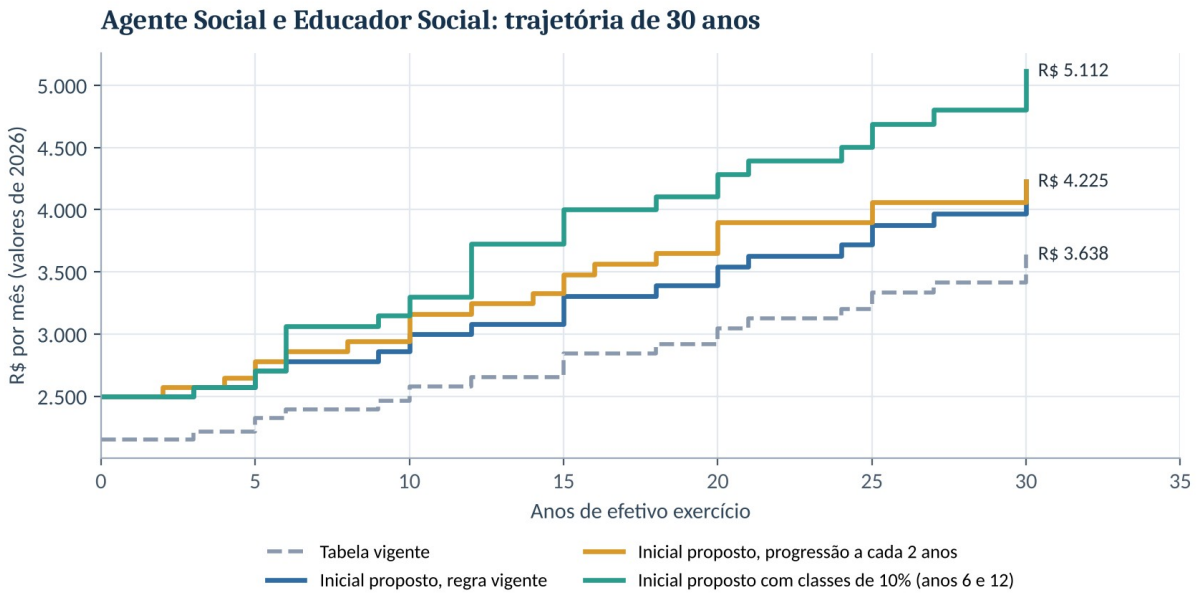


Figura 10. Agente Social e Educador Social: vencimento básico mais quinquênio, em valores de 2026. Para o Educador Social, cargo novo, vale a partir das linhas da proposta.

Modelo	Ano 0	Ano 10	Ano 20	Ano 30
Tabela vigente	2.152,61	2.580,98	3.048,10	3.637,91
Inicial proposto, regra vigente	2.500,00	2.997,50	3.540,00	4.225,00

Modelo	Ano 0	Ano 10	Ano 20	Ano 30
Inicial proposto, progressão a cada 2 anos	2.500,00	3.162,50	3.900,00	4.225,00
Inicial proposto com classes de 10% (anos 6 e 12)	2.500,00	3.297,25	4.283,40	5.112,25

Cargos que o estudo não propõe criar: Cuidador Social, porque não há acolhimento institucional municipal e a PSB no Domicílio não oferece cuidador pessoal permanente; Coordenador, que deve ser função gratificada exercida por efetivo de nível superior; e técnico de Vigilância ou técnico do Família Acolhedora, porque essas funções cabem aos cargos de nível superior existentes, com lotação e horas formalizadas.

Motorista (40 horas)

R$ 2.391,79
INICIAL 2026
R$ 11,96 por hora

R$ 2.689,65
INICIAL PROPOSTO
R$ 13,45 por hora

+12,45%
REAJUSTE
R$ 297,86 por mês

R$ 3.971
ACRÉSCIMO ANUAL
por servidor, ref. 0

Proposta. Elevar o vencimento inicial para R$ 2.689,65, o mesmo percentual do grupo operacional. Fundamentos: o motorista conduz técnicos, crianças acolhidas, pessoas idosas e pessoas com deficiência em estradas rurais, inclusive até a Terra Indígena; sem condutor disponível, os serviços externos não acontecem; e o reajuste mantém o Motorista acima do Agente Social e do Educador Social, como é hoje. O sobreaviso do art. 43-B da Lei nº 388/2004 continua restrito aos motoristas da Saúde; sua extensão aos da Assistência Social depende da lei proposta no Capítulo VII.

Classe (referência 0)	Intervalo de 10%	Intervalo de 12%
Classe I	R$ 2.689,65	R$ 2.689,65
Classe II	R$ 2.958,62	R$ 3.012,41
Classe III	R$ 3.254,48	R$ 3.373,90
Ganho da classe I à III	**21,00%**	**25,44%**

Acréscimo anual por servidor	Sem quinquênio	10%	20%	35%
Referência 0	3.971,47	4.368,61	4.765,76	5.361,48
Referência 3	4.328,90	4.761,79	5.194,68	5.844,01
Referência 6	4.686,33	5.154,96	5.623,60	6.326,55
Referência 10	5.162,91	5.679,20	6.195,49	6.969,92

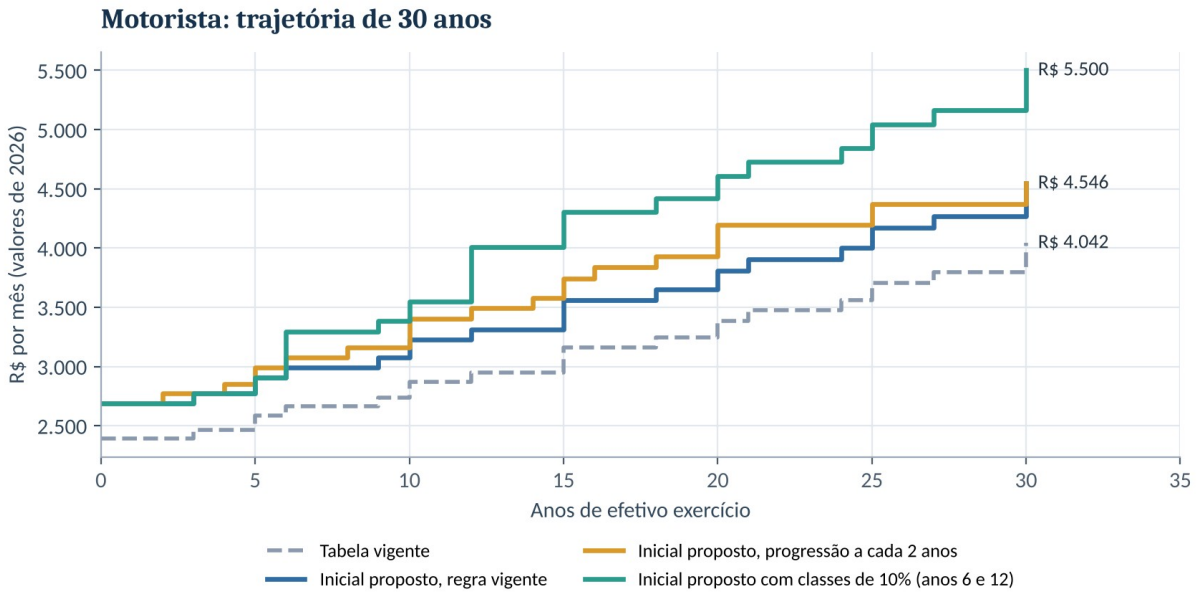


Figura 11. Motorista: vencimento básico mais quinquênio, em valores de 2026.

Modelo	Ano 0	Ano 10	Ano 20	Ano 30
Tabela vigente	2.391,79	2.867,76	3.386,77	4.042,13
Inicial proposto, regra vigente	2.689,65	3.224,89	3.808,54	4.545,51
Inicial proposto, progressão a cada 2 anos	2.689,65	3.402,41	4.195,85	4.545,51
Inicial proposto com classes de 10% (anos 6 e 12)	2.689,65	3.547,38	4.608,34	5.500,07

Auxiliar Administrativo e Auxiliar de Serviços Gerais (40 horas)

R$ 1.734,05	R$ 1.950,00	+12,45%	R$ 2.879
INICIAL 2026	INICIAL PROPOSTO	REAJUSTE	ACRÉSCIMO ANUAL
7% acima do salário mínimo	cerca de 1,2 salário mínimo	R$ 215,95 por mês	por servidor, ref. 0

Proposta. Elevar o vencimento inicial dos dois cargos para R$ 1.950,00, mantendo a paridade atual entre eles, com faixa até R$ 2.150,00 (+23,99%) para o Auxiliar Administrativo. Fundamentos: o vencimento atual fica apenas 7% acima do salário mínimo de 2026 e novos reajustes do mínimo achatariam a base da tabela; a Súmula Vinculante nº 16 assegura o salário mínimo sobre a remuneração total, e uma base próxima do mínimo tende a exigir complementos que distorcem progressões e quinquênios; e R$ 1.950,00 corresponde a cerca de 1,2 salário mínimo (R$ 1.945,20), arredondado. Cautela: tendem a ser os cargos com mais ocupantes no Executivo (escolas, unidades de saúde, prédios públicos); por servidor o acréscimo é pequeno, mas o impacto total pode ser o maior da proposta, e por isso a medida deve ser decidida no plano geral do Executivo.

Classe (referência 0)	Intervalo de 10%	Intervalo de 12%
Classe I	R$ 1.950,00	R$ 1.950,00
Classe II	R$ 2.145,00	R$ 2.184,00
Classe III	R$ 2.359,50	R$ 2.446,08

Classe (referência 0)	Intervalo de 10%	Intervalo de 12%
Ganho da classe I à III	**21,00%**	**25,44%**

Acréscimo anual por servidor	Sem quinquênio	10%	20%	35%
Referência 0	2.879,33	3.167,27	3.455,20	3.887,10
Referência 3	3.138,47	3.452,32	3.766,17	4.236,94
Referência 6	3.397,61	3.737,37	4.077,14	4.586,78
Referência 10	3.743,13	4.117,45	4.491,76	5.053,23

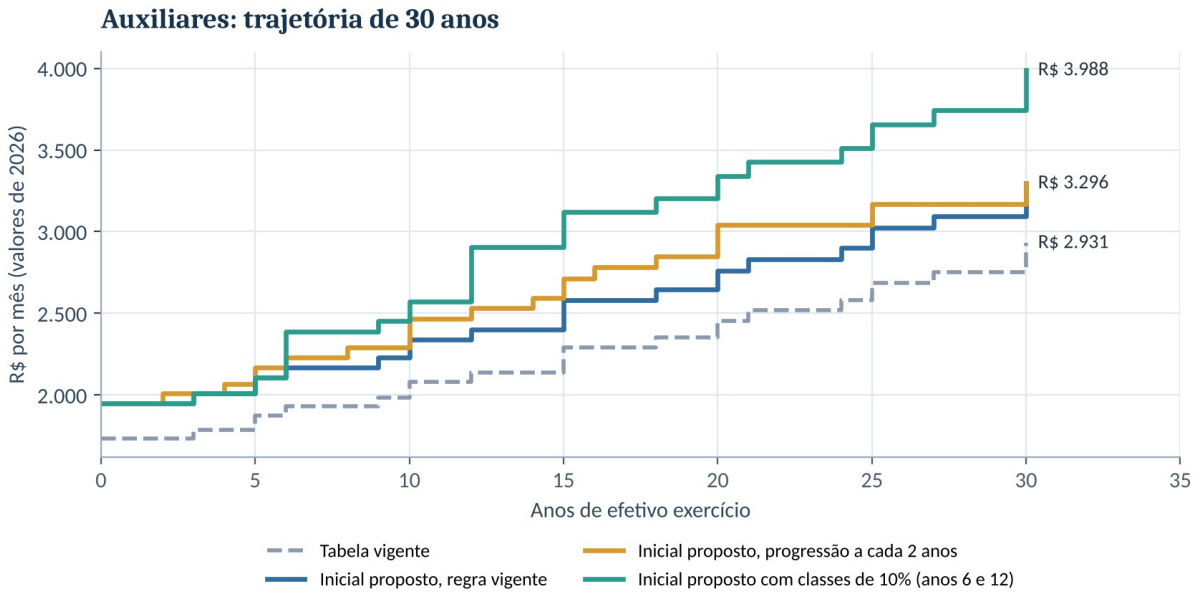


Figura 12. Auxiliar Administrativo e Auxiliar de Serviços Gerais: vencimento básico mais quinquênio, em valores de 2026.

Modelo	Ano 0	Ano 10	Ano 20	Ano 30
Tabela vigente	1.734,05	2.079,13	2.455,41	2.930,54
Inicial proposto, regra vigente	1.950,00	2.338,05	2.761,20	3.295,50
Inicial proposto, progressão a cada 2 anos	1.950,00	2.466,75	3.042,00	3.295,50
Inicial proposto com classes de 10% (anos 6 e 12)	1.950,00	2.571,86	3.341,05	3.987,56

Quadro de carreira proposto

Cargo	Horas	Inicial 2026	Classe I	Variação	Classe II	Classe III	Classe III, ref. 10	Teto com 35%	Teto vigente
Psicólogo	30h	5.740,29	5.740,29	0,00%	6.314,32	6.945,75	9.029,48	12.189,79	10.074,21
Assistente Social	30h	5.142,33	5.740,29	+11,63%	6.314,32	6.945,75	9.029,48	12.189,79	9.024,79
Pedagogo	30h	5.142,33	5.740,29	+11,63%	6.314,32	6.945,75	9.029,48	12.189,79	9.024,79
Oficial Administrativo	40h	3.419,96	3.845,86	+12,45%	4.230,45	4.653,49	6.049,54	8.166,88	6.002,03

Cargo	Horas	Inicial 2026	Classe I	Variação	Classe II	Classe III	Classe III, ref. 10	Teto com 35%	Teto vigente
Educador Social (novo)	40h		2.500,00	novo	2.750,00	3.025,00	3.932,50	5.308,88	
Agente Social	40h	2.152,61	2.500,00	+16,14%	2.750,00	3.025,00	3.932,50	5.308,88	3.777,83
Motorista	40h	2.391,79	2.689,65	+12,45%	2.958,62	3.254,48	4.230,82	5.711,61	4.197,59
Auxiliar Administrativo	40h	1.734,05	1.950,00	+12,45%	2.145,00	2.359,50	3.067,35	4.140,92	3.043,26
Auxiliar de Serviços Gerais	40h	1.734,05	1.950,00	+12,45%	2.145,00	2.359,50	3.067,35	4.140,92	3.043,26

Valores em R$ de 2026, sem revisões gerais futuras, com classes de 10%. Classe II = Classe I x 1,10; Classe III = x 1,21; referência 10 = x 1,30; teto com 35% = Classe III, referência 10, x 1,35 (sete quinquênios, aos 35 anos de exercício). Teto vigente = inicial 2026 x 1,30 x 1,35. Para o Psicólogo, a variação de 0% no vencimento vem acompanhada da redução de 40 para 30 horas.

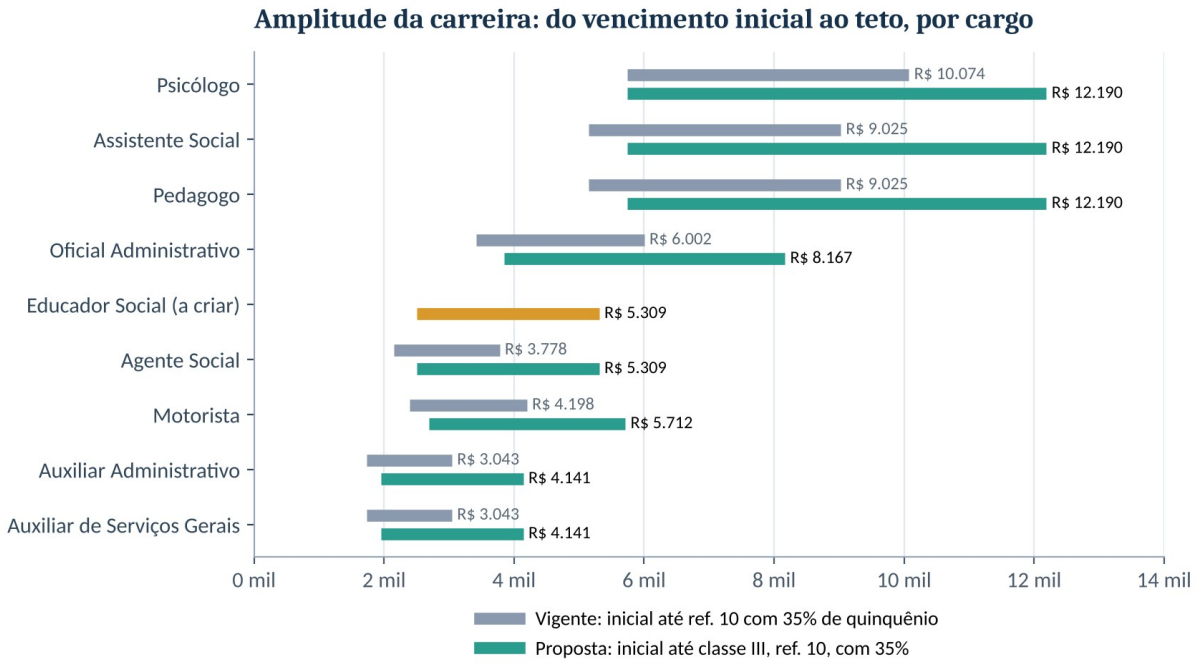


Figura 13. Amplitude da carreira, do vencimento inicial ao teto, na regra vigente e na proposta.

Custo da proposta por servidor

Cargo	Acréscimo mensal (ref. 0)	Acréscimo anual (x 13,333)	Variação
Psicólogo (30h, proposta principal)	R$ 0,00	R$ 0,00	0%
Assistente Social	R$ 597,96	R$ 7.972,80	+11,63%
Pedagogo (30h, proposta principal)	R$ 597,96	R$ 7.972,80	+11,63%
Oficial Administrativo	R$ 425,90	R$ 5.678,67	+12,45%
Agente Social	R$ 347,39	R$ 4.631,87	+16,14%
Motorista	R$ 297,86	R$ 3.971,47	+12,45%

Cargo	Acréscimo mensal (ref. 0)	Acréscimo anual (x 13,333)	Variação
Auxiliar Administrativo	R$ 215,95	R$ 2.879,33	+12,45%
Auxiliar de Serviços Gerais	R$ 215,95	R$ 2.879,33	+12,45%
Educador Social (por posto novo)	R$ 2.500,00	R$ 33.333,33	novo
Alternativa: Psicólogo em 40h no nível R	R$ 1.099,67	R$ 14.662,27	+19,16%
Alternativa: Pedagogo em 40h no nível R	R$ 1.697,63	R$ 22.635,07	+33,01%

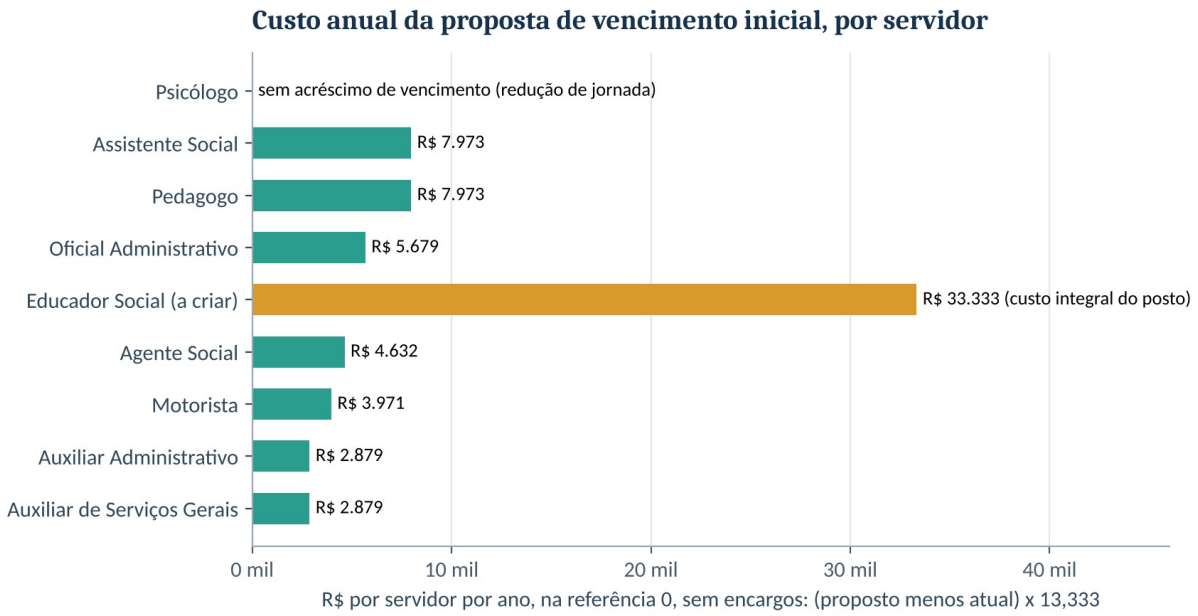


Figura 14. Acréscimo anual por servidor na referência 0 decorrente do novo vencimento inicial. Para o cargo a criar, o valor é o custo integral do posto. Não inclui encargos, progressões nem o custo das classes, que só ocorre a partir do sexto ano.

Impacto total por cargo = soma, sobre todos os ocupantes no Executivo, de Δ x (1 + 0,03 x referência) x (1 + quinquênio) x 13,333 x (1 + encargos), em que Δ é a diferença entre o vencimento proposto e o atual. As matrizes de cada ficha dão o valor por servidor conforme a referência e o quinquênio.

Efeito da tabela proposta sobre os cenários de pessoal

Cenário	Mensal, tabela 2026	Mensal, tabela proposta	Anual, tabela proposta	Acréscimo anual	Variação
A	R$ 71.671,60	R$ 77.153,69	R$ 1.028.715,87	R$ 73.094,53	+7,65%
B	R$ 97.958,48	R$ 105.964,21	R$ 1.412.856,13	R$ 106.743,07	+8,17%
C	R$ 138.166,46	R$ 148.620,59	R$ 1.981.607,87	R$ 139.388,40	+7,57%

Mesmos postos e enquadramentos do Capítulo XVI, substituindo cada vencimento inicial pelo valor proposto. Exclui os dois postos de gestão (cargos em comissão), encargos, progressões, quinquênios e funções gratificadas.

Por servidor, os maiores acréscimos de vencimento são os da Assistente Social e do Pedagogo, e o do Psicólogo é nulo na proposta principal. Os cargos de nível fundamental e médio, porém, tendem a ter mais ocupantes no Executivo, e por isso a estimativa de impacto deve aplicar as matrizes de cada ficha à folha individual. Cada lei pode escalonar os reajustes em parcelas, desde que concluídas dentro do mandato que a aprovar (LRF, art. 21).

CAPÍTULO XVI

Estudo financeiro e fiscal

Este capítulo apresenta as fórmulas, os custos de referência e as regras fiscais que orientam a estimativa oficial de impacto orçamentário-financeiro, a ser elaborada pela Contabilidade com base na folha individual, no Relatório de Gestão Fiscal e no regime previdenciário municipal.

Premissas e fórmulas

Parâmetro	Valor ou regra adotada
Vencimento por cargo	Tabela 2026, referência inicial (Lei nº 1.522/2026); tabela proposta, quando indicado
Fator anual direto	13,333 = 12 vencimentos + 13º salário + 1/3 de férias
Educador Social	R$ 2.500,00 (vencimento proposto, Capítulo XV)
Coordenações	Vencimento do cargo efetivo de base; função gratificada não incluída
Gestão (2 postos)	Não incluídos: cargos em comissão regidos por lei própria
Encargos patronais	Aplicados pela Contabilidade conforme o regime previdenciário municipal
Progressões e quinquênios	Não incluídos no custo-referência (postos novos ingressam na referência 0)

Custo anual de um posto = V x (1 + p) x (1 + q) x 13,333 x (1 + e) + B, em que V é o vencimento inicial; p = 0,03 x referência; q é o percentual de quinquênio; e é a alíquota patronal efetiva (previdência e demais contribuições); e B são os benefícios anuais, como o vale-alimentação. O incremento líquido de um cenário é a soma dos custos dos postos do cenário menos a soma dos custos atuais dos mesmos postos já providos. Cada 10 pontos percentuais de alíquota patronal efetiva acrescentam 10% ao custo de vencimentos.

Reorganização sem novos vínculos

Lotações, designações com horas reservadas, recondução das auxiliares administrativas às atribuições do cargo e mapa de jornadas têm custo financeiro direto próximo de zero. O custo é de capacidade: horas retiradas de uma função faltam em outra, e por isso a recomposição da PSE é necessária.

Custo-referência dos cenários

Área	A, tabela 2026	B, tabela 2026	C, tabela 2026	B, tabela proposta
Órgão gestor (1 posto estimado)	3.419,96	3.419,96	3.419,96	3.845,86
CRAS sede / PAIF	22.064,22	27.206,55	27.206,55	29.911,16
SCFV	5.000,00	7.500,00	10.000,00	7.500,00
Cadastro Único / PBF	5.154,01	6.888,06	8.622,11	7.745,86
PSE municipal (inclui FA)	10.882,62	17.759,00	17.759,00	19.170,87
Vigilância Socioassistencial		5.142,33	8.562,29	5.740,29
Apoio e transporte	4.125,84	6.517,63	8.909,42	7.329,30

Área	A, tabela 2026	B, tabela 2026	C, tabela 2026	B, tabela proposta
PSB no Domicílio PcD/idosos	13.382,62	13.382,62	15.882,62	13.980,58
SPSBD-GC	7.642,33	10.142,33	15.740,29	10.740,29
CRAS Indígena			22.064,22	
Total mensal (R$)	**71.671,60**	**97.958,48**	**138.166,46**	**105.964,21**
Total anual x 13,333 (R$)	**955.621,33**	**1.306.113,07**	**1.842.219,47**	**1.412.856,13**

Enquadramento adotado: coordenação do CRAS e técnicos de recomposição e de Vigilância pelo vencimento de Assistente Social; nível médio do PAIF pelo de Agente Social; entrevistadores e apoio pelo de Auxiliar Administrativo; coordenação do Cadastro Único pelo de Oficial Administrativo.

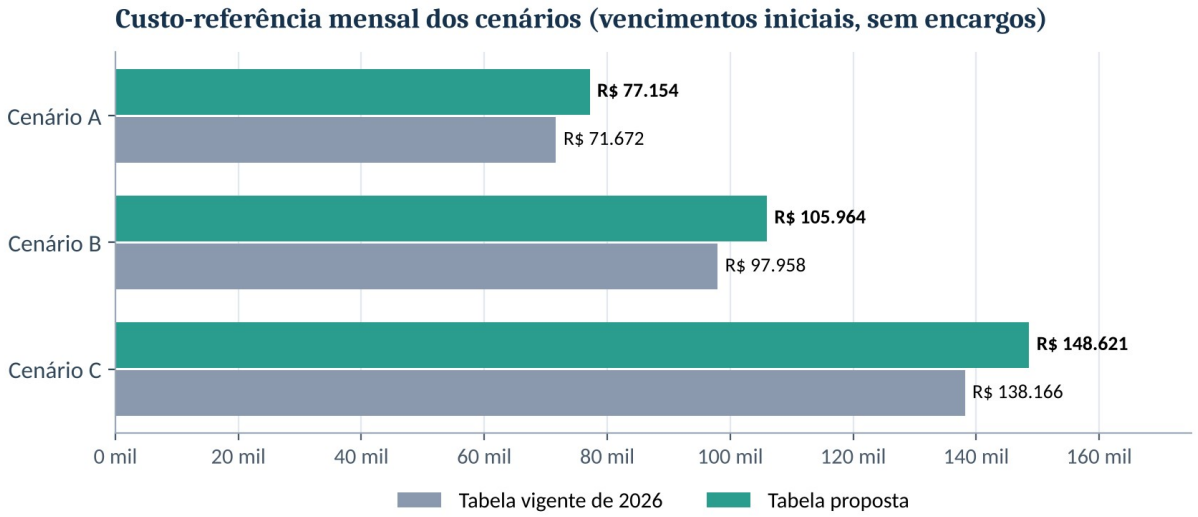


Figura 15. Soma dos vencimentos iniciais de todos os postos de cada cenário, exceto os dois postos de gestão em comissão, na tabela vigente e na tabela proposta.

Novos serviços e módulos

Módulo	A, anual	B, anual	C, anual
PSB no Domicílio PcD e idosos	R$ 178.434,93	R$ 178.434,93	R$ 211.768,27
SPSBD-GC	R$ 101.897,73	R$ 135.231,07	R$ 209.870,53
Subtotal dos serviços no domicílio	**R$ 280.332,67**	**R$ 313.666,00**	**R$ 421.638,80**
Recomposição da PSE para o FA	(R$ 68.564,40)	R$ 68.564,40	incluída
Bolsas do FA (4 acolhidos)	R$ 77.808,00	R$ 77.808,00	R$ 77.808,00
Sobreaviso (S1 a S2, coeficiente 1/3, tabela 2026)	R$ 28.720,54 a R$ 70.709,64	idem	idem

Valores na tabela 2026, antes de encargos. Parênteses: condicional. Com a tabela proposta, a recomposição da PSE passa a R$ 76.537,20 e o sobreaviso a R$ 34.900,96 (S1) ou R$ 85.925,76 (S2).

Valorização, jornada e carreira

Medida	Custo unitário anual (antes de encargos)	Alcance
Jornada de 30 horas para Psicólogo e Pedagogo	Sem custo direto de vencimento; reposição eventual de um posto de 30h: R$ 76.537,20	Ocupantes dos cargos no Executivo
Equidade do nível superior (proposta principal)	Psicólogo: R$ 0,00. Assistente Social e Pedagogo: R$ 7.972,80 (ref. 0) a R$ 13.992,26 (ref. 10, 35% de quinquênio)	Ocupantes dos cargos no Executivo
Alternativa: 40h no nível R	Psicólogo: R$ 14.662,27 a R$ 25.732,28. Pedagogo: R$ 22.635,07 a R$ 39.724,54	Idem
Reajuste dos demais cargos	Por servidor, na ref. 0: Oficial Administrativo R$ 5.678,67; Agente Social R$ 4.631,87; Motorista R$ 3.971,47; Auxiliares R$ 2.879,33	Ocupantes de cada cargo no Executivo
Tabela proposta aplicada ao cenário B	+R$ 106.743,07 por ano (+8,17%) sobre o custo-referência do cenário	Postos do SUAS no cenário B
Classes I, II e III (10%)	Na promoção para a classe II, sobre R$ 5.740,29: +R$ 574,03 por mês, R$ 7.653,72 por ano	Somente promovidos; custo diferido
Classes I, II e III (12%)	Na promoção para a classe II, sobre R$ 5.740,29: +R$ 688,83 por mês, R$ 9.184,46 por ano	Idem
Progressão a cada 2 anos	Antecipa custos; mesmo teto	Todos os cargos alcançados
Titulação de 5%, 10% e 15%	R$ 287,01, R$ 574,03 e R$ 861,04 por mês sobre R$ 5.740,29	Titulados com pertinência
Banco de horas, teletrabalho e avaliação de desempenho	Sem custo direto; o banco de horas reduz o pagamento de serviço extraordinário	Todos os servidores

Fontes de custeio e seus limites

Fonte	Uso para pessoal
Recursos ordinários do Tesouro municipal	Sem restrição de finalidade, sujeitos aos limites da LRF.
Cofinanciamento federal (FNAS)	Até 60% dos recursos das ações continuadas podem pagar integrantes das equipes de referência (LOAS, art. 6°-E; Res. CNAS n° 32/2011).
Cofinanciamento estadual	Conforme deliberação da CIB e do CEAS-PR e as regras de cada repasse.
IGD-SUAS e IGD-PBF	Não remuneram equipes de referência; podem custear gestão, capacitação e equipamentos.
Fundo da Criança e do Adolescente	Pode apoiar o Família Acolhedora (ECA, art. 260, §2°; Rec. CNMP n° 82/2021), conforme deliberação do conselho.
Cofinanciamento do SPSBD-GC	Teto de R$ 75 por beneficiário por mês, condicionado à adesão do Município.

Teste fiscal obrigatório

Regra	Exigência
LRF, art. 19, III, e art. 20, III, b	Despesa total com pessoal do Executivo municipal limitada a 54% da Receita Corrente Líquida.

Regra	Exigência
LRF, art. 22, parágrafo único	Acima de 95% do limite (51,3% da RCL): vedados concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração (salvo exceções legais), criação de cargo, alteração de estrutura de carreira que implique aumento, provimento de cargos (salvo reposição em educação, saúde e segurança) e horas extras (salvo exceções).
LRF, art. 59, §1°, II	Alerta do Tribunal de Contas ao atingir 90% do limite (48,6% da RCL).
LRF, arts. 16 e 17	Estimativa de impacto no exercício e nos dois seguintes; demonstração da origem dos recursos e compensação dos efeitos financeiros.
LRF, art. 21	Nulidade de atos que aumentem a despesa com pessoal nos 180 dias anteriores ao fim do mandato ou que prevejam parcelas a serem implantadas depois do fim do mandato.
CF, art. 169, §1°	Prévia dotação na LOA e autorização específica na LDO.

ESTIMATIVA OFICIAL DE IMPACTO

A estimativa de impacto orçamentário-financeiro exigida pelos arts. 16 e 17 da LRF é elaborada pela Contabilidade aplicando as fórmulas e as matrizes deste estudo à folha individual, com as alíquotas patronais do regime previdenciário municipal e a posição do Relatório de Gestão Fiscal. Ela acompanha cada projeto de lei (Anexo E) e define, quando necessário, o escalonamento das medidas dentro de cada mandato.

CAPÍTULO XVII

Plano de implantação 2027-2033

São muitas medidas, e nem todas cabem em um mesmo ano ou em um mesmo mandato. Por isso o plano foi organizado em sete anos, de 2027 a 2033, com fases que respeitam a urgência de cada tema, a capacidade fiscal do Município e as janelas legais de 2028 e de 2032.

Três relógios que condicionam o calendário

- A urgência da proteção: as orientações e a determinação do Ministério Público sobre o Família Acolhedora e o fim da transição federal do SPSBD-GC em 31/12/2026.
- O calendário fiscal: a LRF torna nulos os atos que aumentem a despesa com pessoal nos 180 dias anteriores ao fim do mandato e os que prevejam parcelas a serem implantadas depois dele (art. 21). Isso significa que **cada lei precisa ser integralmente implantada dentro do mandato que a aprovar**; medidas previstas para depois de 2028 dependerão de novas leis no mandato seguinte.
- O calendário eleitoral: a Lei nº 9.504/1997 veda nomeações nos três meses anteriores à eleição até a posse, ressalvados os aprovados em concurso homologado antes desse prazo (art. 73, V), e revisão geral da remuneração acima da inflação a partir de 180 dias antes da eleição (art. 73, VIII). As datas exatas seguem o calendário publicado pelo TSE para as eleições municipais de 2028 e de 2032.

Os planos plurianuais também orientam o calendário: as medidas de 2027 e 2028 devem ser compatibilizadas com o PPA 2026-2029, e as dos anos seguintes devem ser incorporadas ao PPA 2030-2033, a ser elaborado em 2029.

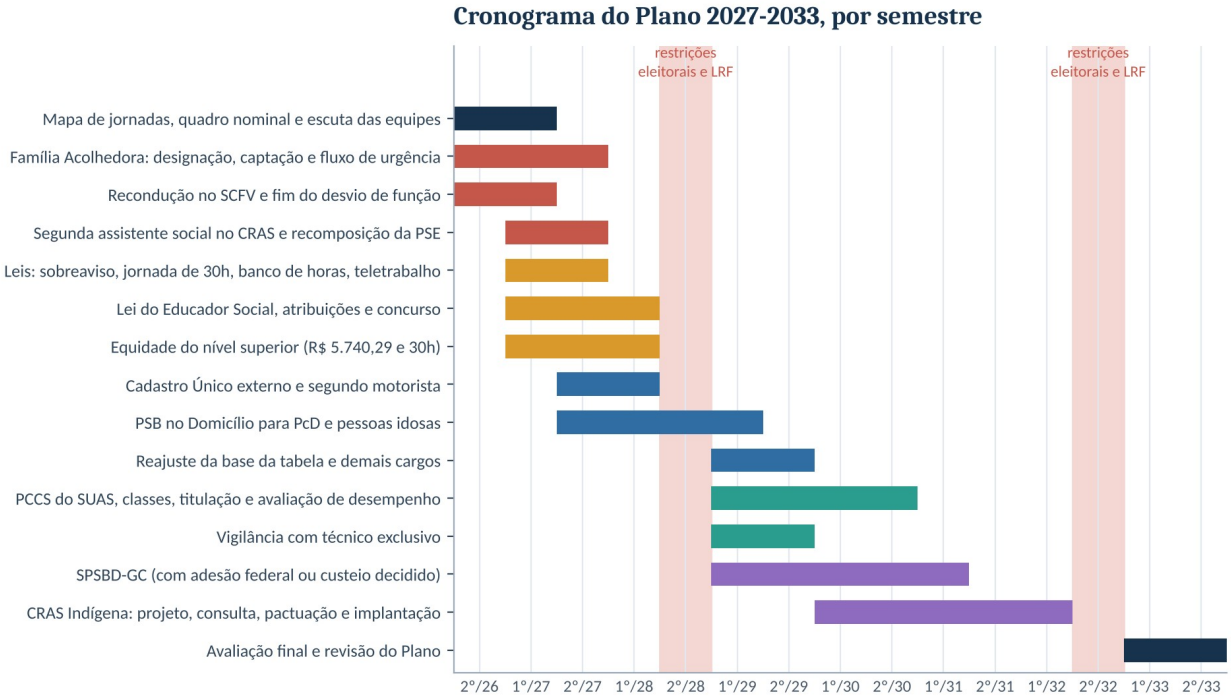


Figura 16. Cronograma indicativo por semestre. As faixas em vermelho indicam os períodos de restrição fiscal e eleitoral, em que não devem ser editados atos que aumentem a despesa com pessoal.

Fases do plano

Fase e período	Entregas principais
1. Organização imediata **out/2026 a mar/2027**	Mapa de jornadas e quadro nominal; ato de designação da equipe do Família Acolhedora com horas reservadas e justificativa; fluxo de urgência com a rede, sem prontidão obrigatória; início da captação de famílias acolhedoras, inclusive indígenas; recondução das auxiliares administrativas às atribuições do cargo e cobertura das turmas do SCFV; substituição regular da assistente social afastada; resposta ao Ministério Público; apresentação do estudo ao Gabinete e ao CMAS; registro de carga (Anexo D).
2. Estruturação legal **ao longo de 2027**	Lei de sobreaviso; lei de jornada de 30 horas para Psicólogo e Pedagogo, com alteração consensual da jornada, banco de horas e teletrabalho; lei de atribuições dos cargos com criação do Educador Social e paridade do Agente Social; lei de equidade do nível superior (Assistente Social e Pedagogo a R$ 5.740,29); concurso público; provimento da segunda assistente social do CRAS e do técnico de recomposição da PSE.
3. Consolidação antes das restrições **jan/2028 a jun/2028**	Conclusão de todas as parcelas remuneratórias aprovadas no mandato, preferencialmente até março; nomeações dos aprovados; terceiro trabalhador do Cadastro Único e segundo motorista; implantação da PSB no Domicílio com dotação na LOA 2028; avaliação dos primeiros 12 meses do Família Acolhedora e do sobreaviso.
Período de restrição **jul/2028 a dez/2028**	Sem atos que aumentem a despesa com pessoal. Monitoramento, formação das equipes e preparação dos estudos de impacto da fase seguinte.
4. Carreira e qualidade **2029 e 2030**	Incorporação do plano ao PPA 2030-2033; lei do quadro próprio e do PCCS do SUAS, com classes I a III, titulação e avaliação de desempenho; reajuste da base da tabela e dos demais cargos, se não antecipado; técnico exclusivo para a Vigilância; SPSBD-GC, se houver adesão federal ou custeio decidido; avaliação intermediária do plano em 2030.
5. Ampliação **2031 a jun/2032**	CRAS Indígena (projeto, consulta às comunidades, pactuação e implantação); ampliação do SCFV conforme demanda; novos concursos para reposição; segunda rodada de avaliações de desempenho.
Período de restrição **jul/2032 a dez/2032**	Sem atos que aumentem a despesa com pessoal.
6. Avaliação e revisão **2033**	Avaliação final do plano, novo diagnóstico da força de trabalho e proposta do ciclo seguinte. As primeiras promoções de classe, que exigem seis anos de interstício, ocorrerão depois desse horizonte.

Responsabilidades institucionais

Instância	Atribuições neste plano
Secretaria Municipal de Assistência Social e Ação Comunitária	Coordenação geral; atos de designação; plano de trabalho dos serviços; fluxos com a rede; proposição dos projetos de lei.
Vigilância Socioassistencial	Mapa territorial; registro de carga; painel de monitoramento; relatório semestral do plano; apoio aos estudos de impacto.
Recursos Humanos	Quadro nominal; mapa de jornadas; matriz de cargos e atribuições; simulação individual de folha; editais; avaliação de desempenho.
Procuradoria Jurídica	Pareceres sobre desvio de função, cargos, jornada, alteração consensual, banco de horas, teletrabalho, sobreaviso, carreira e transição; minutas de lei e de decreto.

Instância	Atribuições neste plano
Contabilidade e Controle Interno	RGF, RCL, impacto de três exercícios, dotações, fontes; conformidade com a LRF e com o calendário eleitoral.
Conselho Municipal de Assistência Social	Apreciação do plano, acompanhamento da implantação, deliberação sobre o uso de recursos do fundo.
Gabinete do Prefeito	Decisão política; iniciativa dos projetos de lei; priorização orçamentária.

Indicadores de acompanhamento

Indicador	Fórmula	Periodicidade	Meta indicativa
Cobertura de jornadas de referência	Horas efetivas / horas previstas no cenário	Mensal	90% ou mais
Funções exercidas fora do cargo	Número de servidores em desvio	Trimestral	Zero até jun/2027
Famílias acolhedoras habilitadas	Número de habilitadas e disponíveis	Trimestral	Crianças acolhidas + 2
Crianças em acolhimento familiar	Acolhidas em FA / total de acolhidas do município	Trimestral	Crescente; 100% na primeira infância
Relatórios ao Judiciário no prazo	Entregues no prazo / devidos	Trimestral	100%
Acionamentos fora do expediente	Número e duração	Mensal	Monitorar para revisar a escala
Rotatividade técnica	Exonerações a pedido / técnicos	Anual	Decrescente
Avaliações de desempenho realizadas	Servidores avaliados / servidores elegíveis	Anual	100% a partir de 2030
Educação permanente	Servidores com carga mínima anual cumprida / total	Anual	80% ou mais
Despesa com pessoal	DTP / RCL	Quadrimestral	Abaixo de 48,6%

CAPÍTULO XVIII

Conclusões, prioridades e recomendações

A força de trabalho do SUAS de Nova Laranjeiras precisa de ajuste simultâneo em três frentes: legalidade, capacidade protetiva e valorização. Nenhuma delas se resolve sozinha, mas nem todas têm a mesma urgência.

A legalidade exige cessar desvios de função, reescrever as atribuições dos cargos, formalizar jornadas sem dupla contagem e dar base legal ao sobreaviso. A capacidade protetiva exige equipe de CRAS compatível com a demanda do Cadastro Único, Família Acolhedora com horas reais e escala de urgência sustentável, e serviços no domicílio implantados com financiamento definido. A valorização se apoia na jornada de 30 horas e no vencimento único para os três cargos de nível superior, na recomposição da base da tabela, na carreira com classes e em regras modernas de gestão do tempo de trabalho, sempre acompanhada de compromissos claros de desempenho.

O que é extremamente prioritário

Entre todas as medidas, a Vigilância destaca as que não podem esperar, seja pelo risco que representam para as pessoas atendidas, seja pelo risco jurídico que representam para o Município:

MEDIDAS EXTREMAMENTE PRIORITÁRIAS

1. Estruturar o Família Acolhedora: ato de designação com horas reservadas, recomposição da PSE com um técnico de nível superior, captação e habilitação de famílias acolhedoras (inclusive indígenas), fluxo de urgência com a rede e, em seguida, a lei de sobreaviso. É a resposta às orientações do Ministério Público e às recomendações nacionais de evitar a institucionalização de crianças.

2. Garantir duas assistentes sociais no CRAS, com substituição regular durante afastamentos. Com uma só profissional, o PAIF fica descoberto a cada férias ou licença, e a demanda do Cadastro Único já supera o porte da equipe atual.

3. Encerrar o desvio de função no SCFV, com recondução imediata das auxiliares às atribuições do cargo, cobertura provisória das turmas e lei de criação do cargo de Educador Social, com papéis claros para técnicos e educadores.

4. Implantar o mapa de jornadas e formalizar com horas todas as designações (Família Acolhedora, Vigilância, referência técnica do SCFV).

5. Fixar a jornada de 30 horas para Psicólogo e Pedagogo, sem redução de vencimento, medida sem custo direto de vencimento que corrige a maior desigualdade das equipes e protege a saúde dos profissionais.

6. Equiparar o vencimento da Assistente Social e do Pedagogo ao do Psicólogo (R$ 5.740,29), concluindo a equidade do nível superior ainda no atual mandato.

Prioridade entre as medidas remuneratórias

As medidas remuneratórias foram ordenadas por três critérios: primeiro, as que corrigem desigualdades entre cargos equivalentes com o menor custo; depois, as que eliminam risco jurídico; por fim, as que alcançam todo o Executivo e, por isso, dependem da análise da folha geral. A ordem não diminui a importância das últimas; apenas reconhece que elas exigem mais preparação fiscal.

Ordem	Medida	Prioridade	Por quê	Custo por servidor ao ano (ref. 0)	Quando
1	Psicólogo em 30 horas, sem redução de vencimento	Muito alta	Corrige a maior assimetria de jornada; protege a saúde; custo direto zero.	R$ 0,00	2027
2	Assistente Social a R$ 5.740,29	Muito alta	Iguala o vencimento ao do Psicólogo; é a profissional que concentra a maior parte das demandas do CRAS.	R$ 7.972,80	2027 a mar/2028
3	Pedagogo em 30 horas e a R$ 5.740,29	Alta	Corrige a maior defasagem de valor-hora do nível superior; fortalece o SCFV.	R$ 7.972,80	2027 a mar/2028
4	Educador Social a R$ 2.500,00 e paridade do Agente Social	Alta	Condição para encerrar o desvio de função e regularizar o SCFV.	R$ 33.333,33 por posto novo; R$ 4.631,87 por Agente Social	2027 e 2028
5	Base da tabela: Auxiliares a R$ 1.950,00	Média	Afasta a base do salário mínimo; impacto total depende do número de ocupantes no Executivo.	R$ 2.879,33	2029, antecipável se houver espaço fiscal
6	Oficial Administrativo e Motorista (+12,45%)	Média	Preserva as proporções internas da tabela.	R$ 5.678,67 e R$ 3.971,47	2029 e 2030
7	Classes I a III, titulação e PCCS do SUAS	Estrutural	Organiza o desenvolvimento profissional no longo prazo, com avaliação de desempenho.	Custo diferido	2029 e 2030

Quadro de recomendações

#	Problema	Medida	Fundamento	Prioridade	Responsável
1	Família Acolhedora sem horas formalizadas	Designação com horas reservadas, fundamentação e recomposição da PSE	ECA, arts. 19, 34 e 101; Rec. CNMP nº 82/2021; Rec. Conjunta nº 2/2024	Extrema	Secretaria, RH
2	CRAS com uma assistente social, afastada	Segunda assistente social e substituição nos afastamentos	NOB-RH/SUAS	Extrema	RH, Secretaria
3	Desvio de função no SCFV	Recondução; Educador Social; papéis definidos no PAIF e no SCFV	CF, art. 37, II; SV 43; Súm. 378/STJ	Extrema	RH, Procuradoria
4	Dupla contagem de horas	Mapa de jornadas	NOB-RH; NOB-SUAS	Extrema	RH, Secretaria
5	Prontidão sem base legal	Fluxo de urgência imediato e lei de sobreaviso (Anexo A)	CF, arts. 37, X, 61 e 169	Alta	Procuradoria, Secretaria
6	Jornadas e valores desiguais no nível superior	30 horas e R$ 5.740,29 para Psicólogo, Assistente Social e Pedagogo	CF, arts. 37, X e XIII, e 39, §1º; Lei nº 8.662/1993	Muito alta	Gabinete, RH, Contabilidade
7	Atribuições dos cargos desatualizadas	Nova redação em lei (Capítulo XII)	Lei nº 388/2004, arts. 3º e 7º; SV 43	Alta	RH, Secretaria, Procuradoria
8	Base da tabela comprimida	Reajuste de 12,45% no grupo administrativo e operacional	CF, art. 39, §1º; SV 16	Média	Gabinete, RH, Contabilidade

#	Problema	Medida	Fundamento	Prioridade	Responsável
9	Carreira longa e sem classes	Classes I a III, titulação, avaliação de desempenho e PCCS do SUAS	CF, arts. 39 e 41; NOB-RH	Média	RH, Procuradoria
10	Atividades fora do horário sem compensação	Banco de horas e alteração consensual da jornada (Anexo B)	CF, art. 39; LRF, art. 22	Média	RH, Procuradoria
11	Produção técnica sem flexibilidade	Teletrabalho excepcional e parcial (Anexo B)	Lei nº 13.709/2018; Decreto nº 11.072/2022	Complementar	RH, Secretaria
12	Novo serviço no domicílio para PcD e idosos	Implantação com 3 postos	Res. CNAS nº 109/2009	Média	Secretaria
13	SPSBD-GC sem cofinanciamento	Implantação com adesão federal ou custeio decidido	Res. 218 e 219/2025; CIT 30/2025	Condicionada	Secretaria, Contabilidade
14	Gargalo de transporte	Segundo motorista e escala integrada de saídas		Média	Secretaria
15	Vigilância sem horas próprias	Técnico exclusivo (cenário B)	NOB-SUAS	Média	Secretaria
16	Atendimento indígena	Agenda itinerante e famílias acolhedoras indígenas	ECA, art. 28, §6º	Média	Secretaria, CRAS
17	Cargos em comissão não analisados	Estudo específico, se solicitado pela gestão ou pela Administração	CF, art. 37, V	A critério da gestão	Vigilância

PROPOSTA INSTITUCIONAL

Recomenda-se à Secretaria Municipal de Assistência Social e Ação Comunitária, para deliberação do Poder Executivo: adotar o cenário B (30 trabalhadores) como referência de dimensionamento; executar de imediato as medidas extremamente prioritárias deste capítulo; encaminhar ao Gabinete do Prefeito, com a instrução do Anexo E e no tempo indicado no Capítulo XVII, os projetos de lei de sobreaviso, de jornada e gestão do tempo de trabalho, de atribuições dos cargos e criação do Educador Social, de equidade do nível superior e, no mandato seguinte, do PCCS do SUAS; e aprovar este estudo como Plano Municipal de Adequação e Valorização da Força de Trabalho do SUAS 2027-2033, com apresentação ao Conselho Municipal de Assistência Social.

MENSAGEM FINAL

Palavras da Vigilância Socioassistencial

Um estudo técnico fala de cargos, horas, tabelas e leis. Mas, por trás de cada número deste documento, há pessoas: as que trabalham no SUAS e as que dele precisam. Antes de encerrar, a equipe da Vigilância quer falar com elas.

Às trabalhadoras e aos trabalhadores do SUAS de Nova Laranjeiras

Este estudo foi escrito com profundo respeito por vocês. Ao longo do trabalho, ficou ainda mais evidente aquilo que quem convive com o SUAS já sabe: o serviço acontece porque há pessoas que o sustentam todos os dias, muitas vezes além do que lhes é pedido. Há quem percorra estradas de chão para chegar a uma família que não consegue vir até o CRAS. Há quem escute, com paciência e firmeza, histórias de violência que nenhum relatório consegue traduzir. Há quem prepare o lanche dos grupos com o cuidado de quem recebe visitas em casa, quem organize prontuários para que nenhuma informação se perca, quem dirija com atenção redobrada porque leva uma criança acolhida no banco de trás, quem conduza um grupo de idosos e devolva a eles o gosto de estar junto.

Vocês fazem isso em um território grande, diverso e exigente, com equipes menores do que o necessário e, muitas vezes, acumulando funções. Fazem com competência, com ética e com afeto. Este documento existe, em grande parte, para dizer que esse esforço é visto, que ele tem valor e que ele merece condições à altura: equipes completas, jornadas justas, papéis claros, formação permanente, carreira e reconhecimento. As propostas aqui reunidas não são favores; são a forma de o Município cuidar de quem cuida.

E, porque acreditamos no trabalho de vocês, também propomos compromissos: avaliação, registro, formação continuada, metas construídas em conjunto. Não por desconfiança, mas porque um serviço público forte é aquele que consegue mostrar à sociedade, com orgulho, o bem que faz. Obrigado por tudo o que vocês já fazem. O SUAS de Nova Laranjeiras é o que é porque vocês estão nele.

À gestão da Secretaria Municipal de Assistência Social e Ação Comunitária

Registramos nosso reconhecimento ao compromisso da gestão com o fortalecimento do SUAS no município. A instituição da Vigilância Socioassistencial, a reorganização da Política Municipal de Assistência Social pela Lei nº 1.547/2026, a criação do Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora e a disposição de olhar para a força de trabalho com seriedade mostram uma gestão que entende que proteção social se faz com planejamento, com informação e com cuidado com as equipes.

Agradecemos a confiança depositada nesta equipe e o espaço para produzir um estudo honesto, que aponta problemas sem receio e propõe caminhos com responsabilidade. Sabemos que nem todas as medidas serão possíveis ao mesmo tempo e que caberá à gestão, com sensibilidade e firmeza, escolher o ritmo e as prioridades. Seguiremos ao lado da gestão em cada etapa, produzindo as informações necessárias para que cada decisão seja bem fundamentada.

À Administração Municipal

Ao Prefeito Municipal, ao Gabinete e aos setores de Recursos Humanos, Procuradoria Jurídica, Contabilidade e Controle Interno, nosso agradecimento pela parceria que torna possível transformar propostas técnicas em decisões concretas. Sabemos que cada medida que envolve pessoal exige responsabilidade fiscal, segurança jurídica e escolhas difíceis entre necessidades legítimas de todas as áreas. Por isso o estudo foi construído com fórmulas abertas, alternativas e etapas, para que a Administração possa decidir com clareza sobre o que fazer, quando e a que custo.

Investir na força de trabalho do SUAS é investir na prevenção: cada família acompanhada a tempo, cada criança que cresce em uma família em vez de uma instituição, cada pessoa idosa que deixa de ficar isolada representa sofrimento evitado e custos futuros que não precisarão ser pagos por outras políticas. É uma das decisões de gestão com maior retorno social que um município pode tomar.

Às famílias e às pessoas atendidas pelo SUAS

Tudo o que está neste documento tem como destino final vocês. Quando falamos de equipes completas, falamos de ser atendido sem longas esperas. Quando falamos de jornada e saúde dos trabalhadores, falamos de ser escutado por alguém descansado e atento. Quando falamos de Família Acolhedora, falamos do direito de uma criança de ser cuidada em uma família enquanto sua situação se resolve. Quando falamos de papéis claros no SCFV, falamos de grupos que realmente fortalecem vínculos e abrem caminhos.

A assistência social é um direito de vocês, e não um favor. O SUAS foi construído por muitas mãos, ao longo de décadas, para que ninguém fique sem proteção quando a vida aperta. Que este estudo ajude Nova Laranjeiras a cumprir essa promessa com cada vez mais qualidade, respeito e dignidade.

> *O SUAS é feito de gente que cuida de gente. Cuidar de quem cuida é a forma mais concreta de proteger quem precisa.*

Equipe de Vigilância Socioassistencial de Nova Laranjeiras

Pamela Grossel Evarini
Coordenadora da Vigilância Socioassistencial

Cheila Aparecida Ramos
Técnica de referência em Gestão da Informação

Mateus João Cordeiro Schmoeller de Lima
Técnico de referência em Monitoramento e Avaliação

Taila Cristina Andriola
Coordenadora de referência em Cadastro Único

Nova Laranjeiras, outubro de 2026

REFERÊNCIAS

Referências normativas, técnicas e documentais

Organizadas por natureza da fonte. Fontes eletrônicas consultadas em outubro de 2026.

1. Constituição, leis nacionais e jurisprudência

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Arts. 7°, 18, 30, 37, 39, 41, 61, 169, 194, 203 e 204.

BRASIL. **Emenda Constitucional n° 103, de 12 de novembro de 2019**. Inclui o §9° no art. 39 da Constituição.

BRASIL. **Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 244, §2°. (Referência comparativa; não aplicável a estatutários.)

BRASIL. **Lei n° 4.119, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre a profissão de psicólogo.

BRASIL. **Lei n° 8.069, de 13 de julho de 1990**. Estatuto da Criança e do Adolescente. Arts. 19, 28, 34, 93, 101 e 260.

BRASIL. **Lei n° 8.662, de 7 de junho de 1993**. Dispõe sobre a profissão de Assistente Social. Arts. 5° e 5°-A, este incluído pela Lei n° 12.317, de 26 de agosto de 2010.

BRASIL. **Lei n° 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Lei Orgânica da Assistência Social. Art. 6°-E, incluído pela Lei n° 12.435/2011.

BRASIL. **Lei n° 8.856, de 1° de março de 1994**. Jornada de trabalho dos fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais.

BRASIL. **Lei n° 9.504, de 30 de setembro de 1997**. Estabelece normas para as eleições. Art. 73, V e VIII.

BRASIL. **Lei Complementar n° 101, de 4 de maio de 2000**. Lei de Responsabilidade Fiscal. Arts. 16, 17, 19 a 23 e 59, com alterações da LC n° 173/2020.

BRASIL. **Medida Provisória n° 2.174-28, de 24 de agosto de 2001**. Arts. 5° a 7° (jornada reduzida com remuneração proporcional a pedido do servidor).

BRASIL. **Lei n° 13.019, de 31 de julho de 2014**. Regime jurídico das parcerias com organizações da sociedade civil.

BRASIL. **Lei n° 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

BRASIL. **Decreto n° 11.072, de 17 de maio de 2022**. Programa de Gestão e Desempenho da administração pública federal.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmulas Vinculantes n° 16, n° 37 e n° 43**. **ARE 660.010** (Tema 514 da repercussão geral). **ADI 2.238** (art. 23, §2°, da LRF).

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula n° 378**.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n° 428** (referência comparativa).

2. Normas do SUAS e do Sistema de Justiça

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CNAS). **Resolução n° 145, de 15 de outubro de 2004**. Aprova a Política Nacional de Assistência Social.

CNAS. **Resolução n° 269, de 13 de dezembro de 2006**. Aprova a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS).

CNAS. **Resolução n° 109, de 11 de novembro de 2009**. Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais.

CNAS; CONANDA. **Resolução Conjunta n° 1, de 18 de junho de 2009**. Orientações Técnicas: Serviços de Acolhimento para Crianças e Adolescentes.

CNAS. **Resolução n° 17, de 20 de junho de 2011**. Equipes de referência e categorias profissionais de nível superior do SUAS.

CNAS. **Resolução n° 32, de 28 de novembro de 2011**. Percentual dos recursos do FNAS para pagamento das equipes de referência.

CNAS. **Resolução n° 33, de 12 de dezembro de 2012**. Norma Operacional Básica do SUAS (NOB-SUAS).

CNAS. **Resolução n° 4, de 13 de março de 2013**. Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

CNAS. **Resolução nº 9, de 15 de abril de 2014**. Ocupações e áreas de nível médio e fundamental do SUAS.

CNAS; MDS. **Resolução nº 218, de 25 de novembro de 2025**. Inclui gestantes e crianças de 0 a 6 anos no Serviço de PSB no Domicílio. DOU, 26 nov. 2025.

CNAS; MDS. **Resolução nº 219, de 25 de novembro de 2025**. Regulamenta o SPSBD-GC. DOU, 26 nov. 2025.

COMISSÃO INTERGESTORES TRIPARTITE. **Resolução nº 30, de 6 de outubro de 2025**. Pactua o SPSBD-GC no SUAS.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Portaria nº 303, de 2011**. Equipes Volantes.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução nº 71, de 15 de junho de 2011**. Inspeções em serviços de acolhimento.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Recomendação nº 82, de 10 de agosto de 2021**. Ampliação do acolhimento familiar e redução do acolhimento institucional.

CNJ; CNMP; MDS; MDHC; MPO; CNAS; CONANDA. **Recomendação Conjunta nº 2, de 17 de janeiro de 2024**. Fortalecimento do Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora. DJe/CNJ nº 22/2024.

3. Orientações técnicas, pesquisas e publicações

BRASIL. MDS. **Orientações Técnicas: Centro de Referência de Assistência Social (CRAS)**. Brasília, 2009.

BRASIL. MDS. **Orientações Técnicas sobre o PAIF**. Volumes 1 e 2. Brasília, 2012.

BRASIL. MDS. **Caderno de Orientações: Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família e Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos, articulação necessária na Proteção Social Básica**. Brasília, 2016.

BRASIL. MDS. **Caderno de Orientações Técnicas do Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas**. Brasília.

BRASIL. MDS. **Caderno de orientações técnicas sobre os gastos no pagamento dos profissionais das equipes de referência do SUAS**. Brasília, 2015.

COALIZÃO PELO ACOLHIMENTO EM FAMÍLIA ACOLHEDORA; MOVIMENTO NACIONAL PRÓ-CONVIVÊNCIA FAMILIAR E COMUNITÁRIA; SNAS. **Guia de Acolhimento Familiar**. Caderno 2: Implantação de um Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora. Dez. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Referências técnicas para atuação de psicólogas(os) no CRAS/SUAS**. Edição revisada. Brasília: CFP, 2021.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **Parâmetros para atuação de assistentes sociais na política de assistência social**. Brasília: CFESS, 2011.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Histórico! Câmara aprova projeto de lei das 30 Horas**. 13 maio 2026. Disponível em: site.cfp.org.br.

CONGRESSO NACIONAL. **Projeto de Lei nº 1.214/2019**: ficha de tramitação bicameral. Consulta em outubro de 2026.

SENADO FEDERAL. **Comissão aprova jornada máxima de 30 horas semanais para psicólogos** (PLS nº 511/2017). Agência Senado, 31 out. 2023.

GUIMARÃES, Ana Paula Dias. **Violência no trabalho e as repercussões para a saúde psíquica do trabalhador: estudo sobre o vivido no Sistema Único de Assistência Social**. Dissertação (Mestrado Profissional em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência). Belo Horizonte: UFMG, 2018.

PEREIRA, Karen Codazzi; ROCHA, Marília. **Panorama dos recursos humanos e físicos dos serviços socioassistenciais na Bahia**. Brasília: IPC-IG, 2021.

HARALDSSON, Guðmundur D.; KELLAM, Jack. **Going public: Iceland's journey to a shorter working week**. Autonomy; Alda, 2021.

NELSON, Charles A.; FOX, Nathan A.; ZEANAH, Charles H. **Romania's abandoned children: deprivation, brain development, and the struggle for recovery**. Cambridge: Harvard University Press, 2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação Internacional de Doenças, 11ª revisão (CID-11)**. Código QD85, burnout. Vigência em 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023**. Atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Altera a NR-1 (gerenciamento de riscos ocupacionais, incluindo fatores psicossociais).

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Instrução Normativa SGP nº 2, de 12 de setembro de 2018**. Jornada, frequência e banco de horas na administração pública federal.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Recomendação para implantação ou reordenamento do Serviço de PSB no Domicílio**. (Fonte secundária da composição de equipe.)

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Comunicado Conjunto GP/SDG nº 07/2026**: visitação domiciliar na primeira infância. 30 jul. 2026.

4. Dados estatísticos e oficiais

IBGE. **Cidades e Estados: Nova Laranjeiras (PR)**, código 4117057.

PARANÁ. Agência Estadual de Notícias. **Censo 2022: Paraná tem 30.460 indígenas em 345 cidades**.

PARANÁ. Agência Estadual de Notícias. **Nova Laranjeiras: Carreta Saúde da Mulher leva atendimento à maior terra indígena do Paraná**. 25 nov. 2025.

BRASIL. Decreto do salário mínimo de 2026 (R$ 1.621,00), publicado no Diário Oficial da União de 24 de dezembro de 2025.

5. Legislação e editais de outros municípios

BELO HORIZONTE (MG). **Lei nº 10.984, de 2016**. Jornada de 30 horas para assistentes sociais e psicólogos dos serviços do SUAS.

CURITIBA (PR). **Lei nº 14.429, de 2014**. Concurso público de 2022 (Psicólogo, 30 horas, R$ 4.550,71; Educador Social, 40 horas, R$ 2.792,20), conforme divulgação da Tribuna do Paraná, ago. 2022.

FOZ DO IGUAÇU (PR). Poder Executivo. **Mensagem nº 004, de 31 de janeiro de 2024**. Projeto de lei que reduz para 30 horas a jornada de Psicólogo, Nutricionista e Fonoaudiólogo.

TOLEDO (PR). **Lei nº 1.821/1999**, alterada pela **Lei nº 2.311/2020**. **Edital de Abertura nº 01/2024**, concurso público.

UBATUBA (SP). **Lei nº 4.695, de 8 de setembro de 2025**. Regime parcial de trabalho remoto para psicólogos.

RIO BONITO DO IGUAÇU (PR). **Edital nº 001/2025**. Concurso público. Instituto Unicampo.

GUARANIAÇU (PR). **Editais nº 302 e 303/2025**. Concurso público. Unioeste.

6. Documentos municipais

NOVA LARANJEIRAS (PR). **Lei nº 388/2004**. Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, versão consolidada com tabela 2026.

NOVA LARANJEIRAS (PR). **Lei nº 712/2010**; **Lei nº 1.467/2025** (auxílio-alimentação); **Lei nº 1.490/2025** (Serviço de Acolhimento Familiar); **Lei nº 1.522/2026** (tabela de vencimentos); **Lei nº 1.547, de 28 de agosto de 2026** (Política Municipal de Assistência Social e SUAS).

NOVA LARANJEIRAS (PR). **Decreto nº 17, de 27 de janeiro de 2026** (cria e regulamenta a Vigilância Socioassistencial) e **Decreto nº 204, de 1º de setembro de 2026** (composição da equipe de Vigilância Socioassistencial).

NOVA LARANJEIRAS (PR). **Decretos nº 61/2026 e nº 172/2026**. Equipe do Serviço de Acolhimento Familiar.

NOVA LARANJEIRAS (PR). **Concurso Público nº 01/2024**, Edital de abertura e Anexo I. Fundação de Apoio ao Desenvolvimento da Unicentro, 2024. **Concurso Público nº 01/2019**, FAU/Unicentro.

NOVA LARANJEIRAS (PR). Secretaria Municipal de Assistência Social. **Diagnóstico Socioterritorial**. Versão 2026.

ANEXO A

Minuta orientativa: lei de sobreaviso

Elementos de redação e articulado orientativo para o projeto de lei de sobreaviso dos serviços socioassistenciais, a ser consolidado pela Procuradoria Jurídica com o Estatuto, a Lei nº 388/2004 e a Lei nº 1.490/2025.

Elementos de redação

Cláusula	Conteúdo a disciplinar
Técnica legislativa	Alteração da Lei nº 388/2004, com novo artigo ao lado do art. 43-B, ou lei específica para a Assistência Social.
Objeto e elegibilidade	Serviços e cargos que podem ser escalados; exigência de ato formal de designação.
Disponibilidade	Prazo de resposta; restrição de deslocamento; meio de contato institucional.
Duração e rodízio	Máximo de horas contínuas e por mês; descanso; substituições; vedação de escalas excessivas.
Remuneração	Percentual da hora-base ou valor fixo por turno; base de cálculo; divisor; teto mensal; competência de pagamento; incidência ou não em 13º e férias.
Acionamento	Registro, remuneração ou lançamento no banco de horas das horas trabalhadas; adicional noturno e feriados; vedação de duplicidade.
Cumulações	Compatibilidade com gratificações e horas extras.
Natureza previdenciária	Incidência de contribuição e reflexos, conforme o regime previdenciário municipal.
Controle e LGPD	Escala escrita, conferência da chefia, relatórios ao RH, publicidade compatível com o sigilo das crianças.
Revisão e fiscal	Reavaliação em 6 a 12 meses; estimativa anual; dotação; origem dos recursos.

Articulado orientativo

> **TEXTO DE TRABALHO**
>
> Não aprovar sem parecer jurídico e estudo de impacto.

Art. 1º Fica instituído o regime de sobreaviso para servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo, legalmente habilitados e formalmente designados para o atendimento de intercorrências urgentes em serviços socioassistenciais que, por sua natureza, exijam resposta técnica fora do horário ordinário de funcionamento, em especial o Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora.

Art. 2º Considera-se em sobreaviso o servidor que, previamente escalado por ato da chefia competente, permanecer fora do local de trabalho, durante período de descanso, obrigado a manter-se acessível pelo meio institucional definido e apto a atender ao chamado no prazo fixado em regulamento.

§1º O período de sobreaviso não se confunde com plantão presencial nem com hora extraordinária.

§2º A escala de sobreaviso não excederá [24] horas contínuas por servidor nem [XX] horas mensais, assegurado o rodízio entre os servidores designados.

Art. 3º As horas de sobreaviso serão remuneradas à razão de [fração] do valor da hora normal de trabalho do servidor, calculada sobre o vencimento do cargo efetivo dividido por [divisor], limitado o pagamento mensal a [teto].

Art. 4º Acionado o servidor, o tempo de efetivo trabalho será registrado e remunerado como serviço extraordinário ou, por opção do servidor, lançado no banco de horas, na forma do Estatuto, vedada a percepção simultânea da remuneração de sobreaviso relativa às mesmas horas.

Art. 5º Após acionamento que se estenda por mais de [X] horas no período noturno, o servidor fará jus a descanso de [Y] horas antes do retorno à jornada ordinária, sem prejuízo da remuneração.

Art. 6º A gratificação de sobreaviso não se incorpora ao vencimento e [é / não é] cumulável com [vantagens].

Art. 7º O Poder Executivo regulamentará, por decreto, a forma de designação, a escala, o meio de contato, o prazo de resposta, o registro das ocorrências e o controle, sem inovar quanto aos valores e critérios remuneratórios desta Lei.

Art. 8º As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, observada a estimativa de impacto orçamentário-financeiro que a acompanha.

> **PERGUNTA JURÍDICA PRINCIPAL**
>
> Considerando que o art. 43-B da Lei nº 388/2004 disciplina expressamente o sobreaviso de motoristas da Saúde, a regulamentação para profissionais do SUAS deve decorrer de alteração legislativa abrangente ou de lei específica, com regras expressas, e não de extensão por analogia ou de decreto.

ANEXO B

Minuta orientativa: jornada, alteração consensual, banco de horas e teletrabalho

Articulado orientativo para as alterações propostas no Capítulo XIII, a ser consolidado pela Procuradoria Jurídica com o Estatuto dos Servidores e a Lei nº 388/2004.

Jornada de 30 horas

Art. 1º A jornada de trabalho dos cargos de provimento efetivo de Psicólogo e de Pedagogo é de 30 (trinta) horas semanais, cumpridas em turnos diários de 6 (seis) horas, sem redução do vencimento.

Art. 2º A chefia imediata organizará os turnos de forma escalonada, assegurado o funcionamento mínimo das unidades e serviços nos horários fixados em regulamento.

Art. 3º Os cargos de Psicólogo, Assistente Social e Pedagogo passam a integrar o nível [P] da tabela de vencimentos, nos termos do Anexo desta Lei.

Art. 4º Aos ocupantes dos cargos cuja jornada for reduzida por esta Lei fica assegurada a manutenção do valor do auxílio-alimentação percebido na data de sua publicação. *(Dispositivo opcional, conforme o Capítulo XIV.)*

Alteração consensual da jornada

Art. ___ A jornada de trabalho do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo poderá ser ampliada ou reduzida, em caráter temporário, mediante concordância expressa do servidor e do Poder Executivo, observado o disposto neste artigo.

§1º A alteração dependerá de requerimento ou anuência escrita do servidor, de manifestação fundamentada da chefia imediata quanto ao interesse público e à necessidade do serviço, e de autorização do Secretário Municipal competente, publicada em ato próprio.

§2º A jornada alterada não será inferior a [20] nem superior a 40 (quarenta) horas semanais, vedada a ampliação para os cargos cuja jornada seja fixada em lei federal.

§3º A alteração terá prazo de até [12] meses, renovável uma única vez por igual período, e poderá ser encerrada antes do termo a pedido do servidor ou por necessidade do serviço, mediante aviso prévio de [30] dias.

§4º A remuneração será proporcional à jornada praticada, incidindo a proporção sobre o vencimento e as vantagens calculadas em função da carga horária, vedada a incorporação da diferença à remuneração do cargo efetivo.

§5º Havendo mais interessados do que a necessidade do serviço, a escolha observará critérios objetivos previamente publicados, como o tempo de exercício no serviço e o resultado da avaliação de desempenho.

§6º A redução não poderá deixar a equipe de referência abaixo do mínimo previsto nas normas do SUAS nem comprometer o funcionamento da unidade, e a ampliação não poderá ser utilizada para suprir, de forma permanente, a falta de servidores.

§7º A ampliação depende de prévia dotação orçamentária e de estimativa de impacto, e não será concedida nos períodos vedados pela legislação fiscal e eleitoral.

§8º Os efeitos previdenciários observarão as regras do regime de previdência a que o servidor estiver vinculado.

Banco de horas

Art. ___ Fica instituído o banco de horas para compensação das horas trabalhadas pelo servidor além de sua jornada.

§1º Somente gerarão crédito as horas prestadas mediante convocação ou autorização prévia da chefia imediata ou, em situação de urgência, comunicadas com justificativa até o primeiro dia útil seguinte.

§2º O saldo credor não excederá 40 (quarenta) horas, salvo autorização expressa do Secretário Municipal.

§3º As horas creditadas serão compensadas em até 6 (seis) meses, mediante folga agendada com a chefia, preservado o funcionamento mínimo da unidade.

§4º As horas trabalhadas em período noturno, sábados, domingos e feriados serão creditadas com acréscimo de [50%].

§5º É vedada a conversão do saldo em pecúnia, salvo na vacância do cargo, quando a compensação não tiver sido possível por necessidade do serviço.

§6º O débito decorrente de atrasos ou saídas autorizadas será compensado em até 30 (trinta) dias.

§7º O regulamento disporá sobre o registro, o extrato mensal e o controle do banco de horas.

Teletrabalho excepcional

Art. ___ O servidor poderá, em caráter excepcional, parcial e temporário, exercer em regime de teletrabalho as atividades que não exijam sua presença física, desde que não haja prejuízo ao atendimento à população e ao funcionamento da unidade.

§1º O teletrabalho depende de plano de trabalho com entregas e prazos, aprovado pela chefia imediata e pelo Secretário Municipal, e pode ser revogado a qualquer tempo por necessidade do serviço.

§2º Não podem ser exercidas em teletrabalho as atividades de atendimento ao público, acolhida, atendimento individual ou em grupo, visitas domiciliares, busca ativa e plantões.

§3º O teletrabalho não excederá 20% (vinte por cento) da jornada semanal do servidor, salvo nas hipóteses de condição temporária de saúde atestada, de interdição do local de trabalho, de calamidade pública ou de emergência sanitária, pelo período estritamente necessário.

§4º O servidor em teletrabalho permanecerá disponível durante o horário de expediente e comparecerá presencialmente sempre que convocado.

§5º É vedado o armazenamento de dados pessoais de usuários em equipamentos particulares, devendo ser utilizados exclusivamente os sistemas oficiais, observados a Lei nº 13.709/2018 e o sigilo profissional.

§6º O regulamento disporá sobre as atividades admitidas, o acompanhamento das entregas e a avaliação semestral do regime.

ANEXO C

Minuta orientativa: avaliação de desempenho e compromissos funcionais

Dispositivos sugeridos para o Estatuto dos Servidores ou para o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do SUAS, conforme o Capítulo XV. A redação deve ser harmonizada pela Procuradoria Jurídica com a lei complementar exigida pelo art. 41, §1º, III, da Constituição, quando houver.

Art. ___ O servidor em exercício nos serviços do Sistema Único de Assistência Social será submetido a avaliação periódica de desempenho, anual, destinada a aferir a qualidade do trabalho realizado, orientar o seu desenvolvimento profissional e subsidiar a progressão e a promoção na carreira.

§1º A avaliação observará critérios objetivos, previamente divulgados, entre os quais:

I - assiduidade e pontualidade;

II - fidedignidade e tempestividade dos registros em prontuário e sistemas oficiais;

III - cumprimento dos prazos de relatórios e demandas dos órgãos do Sistema de Justiça e do Sistema de Garantia de Direitos;

IV - participação nas reuniões de equipe, no planejamento e nas atividades de educação permanente;

V - qualidade da relação com os usuários e respeito aos seus direitos;

VI - trabalho em equipe e articulação com a rede;

VII - contribuição para o alcance das metas do plano de trabalho da unidade.

§2º No início de cada ciclo, a chefia e o servidor pactuarão plano de trabalho individual, e a avaliação compreenderá autoavaliação, avaliação pela chefia imediata e, quando previsto em regulamento, avaliação por comissão.

§3º A comissão de avaliação terá composição que assegure a participação de servidores efetivos, e ao servidor será garantido conhecer o resultado, solicitar revisão e recorrer.

§4º O resultado insuficiente ensejará plano de desenvolvimento individual, com ações de formação, acompanhamento e prazo para nova avaliação, antes de qualquer outra consequência prevista em lei.

§5º A avaliação não poderá exigir acesso a informações protegidas por sigilo profissional nem adotar metas que desconsiderem a complexidade dos casos atendidos.

§6º O servidor avaliará, no mesmo ciclo, as condições de trabalho, o apoio da gestão e a suficiência dos recursos disponíveis, e essas informações subsidiarão o planejamento da Secretaria.

Art. ___ Constituem compromissos funcionais do servidor do SUAS, além dos deveres previstos no Estatuto, cumprir a carga mínima anual de [40] horas de formação continuada pertinente às atribuições do cargo, manter atualizados os registros sob sua responsabilidade e observar os fluxos e protocolos aprovados pela Secretaria.

Art. ___ A progressão horizontal e a promoção de classe dependerão de resultados satisfatórios nas avaliações do período e do cumprimento dos compromissos funcionais previstos nesta Lei.

ANEXO D

Instrumento de apuração de carga de trabalho

Preenchido mensalmente por cada serviço, permite acompanhar a carga de trabalho real, ajustar a alocação das equipes e fundamentar novas contratações.

Campo	Exemplo de preenchimento
Serviço e setor	Família Acolhedora, equipe técnica
Profissional e cargo efetivo	Cargo, referência e jornada (acesso restrito ao RH)
Atividade	Seleção de família, visita, atendimento, PIA, relatório, reunião, audiência, sobreaviso, acionamento
Localidade	Sede, comunidade rural, aldeia (sem dados identificadores)
Frequência	Atos por semana ou por mês
Tempo de ação	Minutos de atendimento efetivo
Tempo de deslocamento	Minutos de ida e volta, registrados separadamente
Tempo de registro	Prontuário, sistemas, comunicação intersetorial
Fora do expediente	Data, início, fim e motivo do acionamento
Demanda não atendida	Por falta de pessoal, transporte ou recursos

Consolidação mensal por serviço

Serviço	Horas demandadas	Horas disponíveis	Lacuna	% de deslocamento	Atividades redistribuíveis	Provimento necessário
PAIF						
SCFV						
Cadastro Único						
PSE						
Família Acolhedora						
Vigilância						

A consolidação trimestral do quadro de horas demandadas e disponíveis orienta a redistribuição de horas e os pedidos de provimento.

ANEXO E

Instrução dos projetos de lei e atos de implantação

Documentos que acompanham cada projeto de lei e cada ato administrativo decorrente deste estudo, com o setor responsável por sua preparação.

Instrumento	Documentos de instrução	Responsável
Lei de equidade do nível superior e reajustes (Capítulo XV)	Quadro nominal por cargo, referência e quinquênio; estimativa de impacto orçamentário-financeiro do exercício e dos dois seguintes (LRF, arts. 16 e 17); declaração de adequação orçamentária; demonstração da posição frente aos limites de despesa com pessoal (RGF e RCL); regras de enquadramento e transição.	RH, Contabilidade, Procuradoria
Lei de jornada, alteração consensual, banco de horas e teletrabalho (Capítulo XIII)	Quadro de psicólogos e pedagogos do Executivo por lotação; plano de escalonamento de turnos das unidades; estimativa de impacto, se houver reposição de horas; minuta de decreto regulamentar.	RH, Secretaria, Procuradoria
Lei de sobreaviso (Capítulo VII)	Estimativa anual de custo da escala; relação de serviços e cargos alcançados; minuta de decreto de escala e fluxo de acionamento.	Secretaria, Contabilidade, Procuradoria
Lei de atribuições dos cargos e criação do Educador Social (Capítulos XI e XII)	Redação das atribuições; quantitativo de vagas por cenário; estimativa de impacto; atualização das atribuições do Agente Social e do Auxiliar Administrativo.	RH, Secretaria, Procuradoria
Lei do quadro próprio e do PCCS do SUAS, com avaliação de desempenho (Capítulo XV e Anexo C)	Estrutura de cargos, classes e referências; regras de enquadramento sem redução; instrumento de avaliação; estimativa de impacto de longo prazo.	RH, Secretaria, Procuradoria, Contabilidade
Ato de designação da equipe do Família Acolhedora (Capítulo VI)	Horas reservadas por servidor; fundamentação da dedicação parcial; ato de recomposição da PSE; plano de trabalho do serviço.	Secretaria
Plano Municipal de Adequação e Valorização da Força de Trabalho do SUAS 2027-2033	Este estudo; mapa de jornadas; cronograma do Capítulo XVII; apresentação ao CMAS.	Secretaria, Vigilância Socioassistencial
Concursos públicos	Lei de criação ou alteração dos cargos; dotação orçamentária; observância do calendário eleitoral de 2028 e de 2032.	RH, Gabinete